Die Tarifkonkurrenz
nach dem Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit

Abhandlung
zur
Erlangung des Grades eines Doktors der Rechte
der Rechts- und Staatswissenschaftlichen Fakultät
der Rheinischen Friedrich-Wilhelms-Universität
zu Bonn.

vorgelegt von

Heinrich Haaß
Gerichtsreferendar in Bonn.

Dissertationsdruckerei Orthen, Köln, Antoniterstraße 10
1939

Angenommen auf Bericht
der Professoren Dr. Rauch und Dr. Graf zu Dohna
Tag der mündlichen Prüfung: 15. Febr. 1939.

R. UNIV.
BIBLIOTHEEK
LEIDEN

Meinen lieben Eltern

Gliederung.

§ 1 Aufgabe und Abgrenzung 11

I. Teil:
Grundbegriffe des Tarifrechts.

§ 2 Begriff, Inhalt, Erlaß und Hauptarten der Tarifordnungen . . 13
§ 3 Rechtsnatur der Tarifordnung 16

II. Teil:
Die Hauptgruppen echter Tarifkonkurrenz.

§ 4 Begriff und Voraussetzungen der echten Tarifkonkurrenz . . 19
§ 5 1. Zusammentreffen der Tarifordnung eines Reichstreuhänders mit der eines Sondertreuhänders 27
§ 6 2. Zusammentreffen von Tarifordnungen mehrerer Reichstreuhänder 28
3. Zusammentreffen von Tarifordnungen eines Treuhänders bei Verschiedenheit auf dem Gebiet des
§ 7 a) zeitlichen 29
§ 8 b) räumlichen 30
§ 9 c) persönlichen 32
§ 10 d) betrieblichen 33
§ 11 e) beruflichen Geltungsbereichs 34

III. Teil:
Behandlung der Tarifkonkurrenz nach den Regeln der außertarifrechtlichen Normenkonkurrenz.

§ 12 Verhältnis der Tarifkonkurrenz zur außertariflichen Normenkonkurrenz im allgemeinen 36
§ 13 1. Zusammentreffen der Tarifordnung eines Sondertreuhänders mit der eines Reichstreuhänders und die Lehre von der Normenkraft der Rechtsquellen 38
§ 14 2. Zusammentreffen von Tarifordnungen mehrerer Reichstreuhänder und die Lehre von der Normenkollision des internationalen Privatrechts 41
§ 15 3. Zusammentreffen mehrerer Tarifordnungen eines Treuhänders und die Gesetzeskonkurrenz 45

Schluß:
§ 16 Zusamenfassung der Ergebnisse 50

Digitized by the Internet Archive
in 2026

https://archive.org/details/IA41546404_0077

Verzeichnis der benutzten Schriften.

I. Lehrbücher, Kommentare und Einzeldarstellungen.

Andres: Das Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit. RABl. 1934, Heft 4, Teil II, S. 37 ff.

Anschütz: Die Verfassung des Deutschen Reiches vom 11. 8. 1919. 14. Aufl., 4. Bearb., Berlin 1933.

Anthes: Tarifkonkurrenz in Hauptfragen des Tarifrechts. hg. v. Kaskel, Berlin 1927, S. 166 ff.

Bärwinkel-Leue: Gedanken zum Gesetz der nationalen Arbeit. JW. 1937, S. 596 ff.

Crome: Das Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit nebst Parallelvorschriften und das bisherige Recht. Systematische Darstellung. Berlin 1934.

Dersch: Arbeitsrecht. 4. Aufl., Berlin 1932.

— Die Rechtsnatur der Tarifordnung und der Betriebsordnung und ihre praktischen Auswirkungen. Dt. Arbeitsrecht, 1934, S. 65 ff.

— Das Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit. Kommentar. Berlin 1934.

Enneccerus: Lehrbuch des Bürgerlichen Rechts. I. Bd., Einleitung, Allg. Teil, 13. Bearbeitung von Nipperdey, Marburg 1931.

— Lehrbuch des Bürgerlichen Rechts. II. Bd., Recht der Schuldverhältnisse. 12. Bearb. von Lehmann, Marburg 1932.

Fleiner: Institutionen des Deutschen Verwaltungsrechts. 8. Aufl., Tübingen 1928.

Frank: Deutsches Verwaltungsrecht. München 1937.

Freisler: Tarifkonkurrenz. Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht. 1923, Sp. 477 ff.

Krause: Die Arbeitsverfassung im neuen Reich. Stuttgart-Berlin 1934.

Lent: Die Gesetzeskonkurrenz im bürgerlichen Recht und Zivilprozeß. Leipzig 1912.

Lewald: Das deutsche internationale Privatrecht auf Grundlage der Rechtsprechung. Leipzig 1931.

Lotmar: Der Arbeitsvertrag. Leipzig 1912.

Mansfeld: Das Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit. Deutsches Arbeitsrecht 1934, S. 33.

— Von der Ordnung der nationalen Arbeit. JW. 1934, S. 593 ff.

Mansfeld-Pohl-Steinmann-Krause: Die Ordnung der nationalen Arbeit. 2. Aufl., 1934. Berlin-Leipzig-Mannheim-München.

Mezger: Strafrecht, Lehrbuch. Mannheim-Leipzig 1933.

Molitor: Tarifrecht und Treuhänder der Arbeit. Deutsches Arbeitsrecht, 1934, S. 1 ff.

— Deutsches Arbeitsrecht, Leipzig 1938.

Münz: Das Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit. Leipzig 1934.

Neumeyer: Internationales Privatrecht, Enzyklopädie der Rechts- und Staatswissenschaft, hg. v. Kohlrausch, Kaskel, Spiethoff, Bd. 15, Berlin 1923.

Nikisch: Arbeitsrecht, I. Halbband, Grundrisse des Deutschen Rechts. Tübingen 1936.

— Das Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit. Leipzig 1934.

Nipperdey: Die privatrechtliche Bedeutung des Arbeiterschutzrechts, die Reichsgerichtspraxis im deutschen Rechtsleben. Festgabe der juristischen Fakultäten zum 50jährigen Bestehen des Reichsgerichts, 4. Bd., Handels- und Wirtschaftsrecht, Berlin und Leipzig 1929.
Ganser: Die Tarifordnung nach dem Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit. Köln, Diss., 1935.
Giese: Die Verfassung des Deutschen Reiches vom 11. 8. 1919. Komm., Berlin 1931. 8. Aufl.
Goerrig: Das neue deutsche Arbeitsrecht. JW. 1934, S. 321 ff.
Grote: Tarifkonkurrenz. Hauptfragen des Tarifrechts. hg. von Kaskel, Berlin 1927, S. 158 ff.
Grussendorf: Das Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit. Erläuterungen. Berlin o.J.
Hedemann: Das Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit. DJZ. 1934 Sp. 161 ff.
Hensel: Die Rangordnung der Rechtsquellen insbesondere das Verhältnis von Reichs- und Landesgesetzgebung. Handb. des dt. Staatsrechts, Bd. II, Tübingen 1932, S. 313 ff.
Huber: Betriebsordnung und Tarifordnung. JW. 1934 S. 1017.
— Verfassung. in: Grundzüge der Rechts- und Wirtschaftswissenschaft. Hamburg 1937.
Hueck: Deutsches Arbeitsrecht, Grundriß, Berlin 1938.
Hueck-Nipperdey: Lehrbuch des Arbeitsrechts. II. Bd., 3-5 Aufl., Mannheim-Berlin-Leipzig 1932.
Hueck-Nipperdey-Dietz: Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit. Kommentar. München und Berlin 1937. 2. Auflage.
Jacobi: Grundlehren des Arbeitsrechts. Leipzig 1927.
— Die Rechtsverordnung, Handb. d. dt. Staatsrechts. Bd. II, § 77. Tübingen 1932.
Jellinek: Verwaltungsrecht. 3. Aufl., Berlin 1931.
Kalckbrenner: Betriebsordnung und Tarifordnung. Deutsches Recht, 1934 S. 463 ff.
Kaskel: Hauptfragen des Tarifrechts. Berlin 1927.
Kobelt: Die Tarifkonkurrenz. Diss. Marburg 1932.
Koellreutter: Deutsches Verfassungsrecht. Berlin 1935.
Nußbaum: Deutsches internationales Privatrecht. Tübingen 1932.
Oppermann: Zur Frage der Nachwirkung aus bisher geltenden Tarifverträgen. JW., 1934, S. 605.
Potthoff: Deutsches Arbeitsrecht. Grundriß. Berlin 1935.
Raape: Internationales Privatrecht, J. v. Staudingers Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch und dem Einführungsgesetz. VI. Bd., II. Teil, 9. Aufl., München-Berlin-Leipzig 1931.
Richter: Treuhänder der Arbeit. Das Recht der deutschen Arbeit. Heft 3, 2. Aufl., München o.J.
— Die Rechtswirkungen der Tarifordnung. JW. 1934, S. 1013.
— Zusammentreffen mehrerer Tarifordnungen. Deutsches Arbeitsrecht, 1934, S. 249 ff.
Rieger: Begriff der Rückwirkung und ihre Anwendung bei Betriebsordnung und Tarifordnung. JW. 1935, S. 989.
Rothenberger: Die Rechtsquellen im neuen Staat. DJZ. 1936, S. 22.
Savigny: System des heutigen römischen Rechts. VIII. Bd., 1849.
Schmidt: Die Gesetzeskonkurrenz im bürgerlichen Recht. München 1915.
Scholz: Tarifvertrag und Tarifordnung. Deutsche Justiz, 1934, S. 524.
Siebert: Das Arbeitsverhältnis in der Ordnung der nationalen Arbeit. Hamburg 1935.
Thieme: Die rechtliche Stellung des Treuhänders der Arbeit. Deutsches Recht, 1934, S. 466 ff.

Thoma: Die Funktionen der Staatsgewalt. Bb. d. Dt. Staatsrechts, II. Bd., Tübingen 1932, § 71. Grundbegriffe und Grundsätze.
— Der Vorbehalt der Legislative und das Prinzip der Gesetzmäßigkeit von Verwaltung und Rechtsprechung. § 76. Hb. d. Dt. Staatsrechts, II. Bd., Tübingen 1932.
Walker: Internationales Privatrecht. 5. Aufl. Wien 1934.

II. Rechtsprechung.

Arbeitsrechtskartei: Loseblatt-Lexikon des Arbeits- und Sozialrechts, hg. v. Amtsgerichtsdirektor Dr. Kalle beim Arbeitsgericht Stuttgart.
Arbeitsrechtssammlung: Entscheidungen des Reichsarbeitsgerichts und der Landesarbeitsgerichte.
Entscheidungen des Reichsarbeitsgerichts. hg. v. Mitgliedern des Gerichtshofes.

§ 1.

Aufgabe und Abgrenzung.

Aufgabe der vorliegenden Abhandlung ist es, die Rechtslage zu untersuchen, die besteht, wenn ein Einzelarbeitsverhältnis gleichzeitig unter verschiedene Tarifordnungen fällt. Es ist denkbar, daß mehrere Tarifordnungen auf denselben Tatbestand, d. h. auf das gleiche Arbeitsverhältnis, Anwendung beanspruchen. Man spricht dann von einem Zusammentreffen der Tarifordnungen oder kurz von Tarifkonkurrenz [1]). In einem solchen Falle erhebt sich die Frage nach dem Rechtsverhältnis der konkurrierenden Tarifordnungen zueinander. Sollen die Tarifordnungen nebeneinander auf ein bestimmtes Arbeitsverhältnis einwirken oder ist nur eine Tarifordnung maßgebend und welche? Was geschieht mit der anderen Tarifordnung?

Es ist richtig, wenn behauptet wird [2]), daß das Problem der Tarifkonkurrenz im Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit eine geringere Rolle spielen wir als früher; denn unter der Herrschaft der Tarifvertragsverordnung in der Fassung vom 1. März 1928 (RGBl. I, S. 47) nahmen die Fragen der Tarifvertragskonkurrenz wegen der zahlreichen Tarifparteien und der damit zusammenhängenden Frage des persönlichen Geltungsbereichs usw. in der Arbeitsrechtslehre und der Rechtsprechung einen sehr breiten Raum ein. Durch die Beseitigung der Tarifparteien (Arbeitnehmerverbände und Arbeitgeberverbände) sowie der Allgemeinverbindlicherklärung im neuen Arbeitsrecht ist die überbetriebliche Regelung der Arbeitsbedingungen wesentlich vereinfacht worden. Dazu kommt, daß die Tarife für die Zukunft zur Ausnahmeerscheinung erklärt worden sind; denn sie sollen nur bei zwingender Notwendigkeit zur Anwendung kommen. Daß aber deshalb das Problem der Tarifkonkurrenz nach Nickisch's Voraussage [3]) völlig seine Schrecken verlieren wird, dürfte nicht zutreffen; denn auch unter dem neuen Recht ist das Zusammentreffen sich widersprechender Tarifordnungen in einem Einzelarbeitsverhältnis nicht gänzlich ausgeschlossen.

Tarifordnungen enthalten rechtsverbindliche Mindestbedingungen zur Regelung von Arbeitsverhältnissen und dienen dem Schutze der Gefolgschaft. Dieser Zweck der Tarifordnung wird aber illusorisch, wenn für den Fall des Zusammentreffens mehrerer Tarifordnungen keine Grundsätze vorhanden sind, nach denen eine gerechte und zufriedenstellende Lösung eines derartigen Konkurrenzfalles möglich ist. Der Gesetzgeber, der in erster Linie dazu berufen wäre, solche Grundsätze aufzustellen, hat bei Erlaß des AOG. diesem Bedürfnis nicht entsprochen. So bleibt es der Rechtsprechung und der Wissenschaft überlassen, diese Gesetzeslücke zu füllen.

---

1) Hueck-Nipperdey-Dietz, Komm.z.AOG., § 32, Anm. 222.
2) Hueck-Nipperdey-Dietz, Komm.z.AOG., § 32, Anm. 222-227.
3) Nickisch, Das Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit, Leipzig 1934, S. 54.

Die Abhandlung befaßt sich mit dem Zusammentreffen solcher Tarife, die auf Grund der §§ 32, 33 des Gesetzes zur Ordnung der nationalen Arbeit (im folgenden abgekürzt AOG.) von den Reichstreuhändern und den Sondertreuhändern erlassen werden. Aber auch das Zusammentreffen von Tarifverträgen sowie Treuhändertarifverträgen nach dem Treuhändertarifgesetz vom 19. Mai 1933, die nach § 72 AOG. in Verbindung mit Art. 1 der Anordnung des Reichsarbeitsministers vom 28. März 1934 (RABl. 1934, S. 85) als Tarifordnungen weitergelten, soll Gegenstand der Untersuchung sein.

I. TEIL.

Grundbegriffe des Tarifrechts.

§ 2.

Begriff, Inhalt, Erlaß und Arten der Tarifordnungen.

Wenn im folgenden die Frage der Konkurrenz mehrerer Tarifordnungen untersucht werden soll, so ist das nicht möglich, ohne vorher zu einigen Grundbegriffen des Tarifrechts Stellung genommen zu haben. Zur Klärung der Tarifkonkurrenz ist es insbesondere notwendig zu wissen, wer zum Erlaß von Tarifordnungen berechtigt ist, und welche Arten von Treuhändern es gibt. Aus der Verschiedenheit der Treuhänder ergeben sich auch verschiedene Arten von Tarifordnungen, die unter bestimmten, noch näher darzulegenden Voraussetzungen in einem einzelnen Arbeitsverhältnis zusammentreffen können. Von Bedeutung ist außerdem die Feststellung der Rechtsnatur der Tarifordnung.

Nach § 32 Abs. II des AOG. ist die Tarifordnung die vom Treuhänder der Arbeit innerhalb seiner Zuständigkeit nach Beratung in einem Sachverständigenausschuß schriftlich erlassene und bekannt gemachte Festsetzung von Mindestbedingungen zur Regelung der Arbeitsverhältnisse für eine Gruppe von Betrieben[1]). Die Tarifordnung enthält die Festsetzung der Arbeitsbedingungen. Arbeitsbedingungen sind die Bedingungen, unter denen gearbeitet wird. Zum Inhalt einer Tarifordnung gehören hauptsächlich die Bestimmungen über Lohn, Arbeitszeit, Urlaub, Kündigungsfristen, Bußen.

Für den Erlaß von Tarifordnungen sind die Treuhänder der Arbeit zuständig. Desgleichen sind die Tarifverträge, die nach der Anordnung des Reichsarbeitsministers vom 28. März 1934 als Tarifordnungen weitergelten, als von den Treuhändern erlassen anzusehen[2]).

Man unterscheidet zwei Gruppen von Treuhändern: den Reichstreuhänder der Arbeit und den Sondertreuhänder. Aus einem parallelen Vorgehen beim Erlaß von Tarifordnungen kann sich u. U. eine Tarifkonkurrenz ergeben.

Der Reichstreuhänder, als der für einen bestimmten größeren Wirtschaftsbezirk bestellte Reichsbeamte (§ 18 AOG.) ist u. a. damit betraut, innerhalb seines Wirtschaftsgebietes Tarifordnungen festzusetzen. Dieses Recht führt dazu, daß ein früherer Tarifvertrag, der als Tarifordnung innerhalb eines solchen Wirtschaftsgebietes weitergilt, als vom Reichstreuhänder erlassen angesehen werden muß. Es sind daher bei der Behandlung der

1) Hueck-Nipperdey-Dietz, Komm.z.AOG., § 32, Anm. 25-38.
2) RAG., Entsch. Bd. 28/298.

Tarifkonkurrenz diese Tarifverträge den Tarifordnungen des Reichstreuhänders gleichzustellen.

Die Zuständigkeit des Reichstreuhänders zum Erlaß von Tarifordnungen ist grundsätzlich auf den ihm zugewiesenen Bezirk beschränkt. Doch gilt hiervon eine wichtige Ausnahme insofern, als die erlassene Tarifordnung in ihrem räumlichen Geltungsbereich den Treuhänderbezirk unwesentlich überschreiten darf. Sie gilt dann insoweit auch für Betriebe, die außerhalb des Bezirks (§ 33 Abs. I AOG.) liegen. Diese Ausnahme ist deshalb besonders hervorzuheben, weil sie, wie noch zu zeigen ist, Anlaß zu Tarifkonkurrenzen bietet.

Der Sondertreuhänder wird, wie der Name schon sagt, vom Reichsarbeitsminister nur in besonderen Fällen mit dem Erlaß von Tarifordnungen betraut (§ 33 AOG.). Je nach der Art der Fälle unterscheidet man verschiedene Sondertreuhänder.

So kann mitunter die wirtschaftliche Notwendigkeit bestehen, eine Tarifordnung für einen Geltungsbereich, der nicht nur unwesentlich über den Treuhänderbezirk hinausgeht, zu erlassen. In einem solchen Falle betraut der Reichsarbeitsminister einen Sondertreuhänder der Arbeit mit dieser überbezirklichen Aufgabe [3]). Mit Rücksicht auf den umfassenden räumlichen Zuständigkeitsbereich des Sondertreuhänders gilt dann ein über ein einzelnes Wirtschaftsgebiet hinausgreifender und als Tarifordnung weitergeltender Tarifvertrag als vom Sondertreuhänder erlassen.

Der Reichsarbeitsminister kann aber auch Sondertreuhänder zur Erledigung sachlich bestimmter Aufgaben innerhalb eines oder mehrerer Treuhänderbezirke bestellen. Besonders zu nennen sind hier die ständigen Sondertreuhänder für den öffentlichen Dienst und für die Heimarbeit.

Auch der Sondertreuhänder bekleidet wie der Reichstreuhänder eine öffentlich-rechtliche Stellung [4]); denn er wird vom Reichsarbeitsminister ernannt, ist an Richtlinien und an Weisungen der Reichsregierung gebunden, seine schriftlichen allgemeinen Anordnungen genießen Strafschutz usw. Ueber seine amtsrechtliche Stellung ist im Gegensatz zum Reichstreuhänder im Gesetz nichts gesagt. Aus dem Fehlen einer Bezugnahme auf § 18 Abs. I AOG. in § 33 Abs. II AOG. kann m. E. aber nicht gefolgert werden, daß der Sondertreuhänder als solcher überhaupt nie Reichsbeamter im staats- und verwaltungsrechtlichen Sinne ist [5]). Dies mag dann zutreffen, wenn der Sondertreuhänder für eine bestimmte Aufgabe und nur vorübergehend bestellt wird. Wenn der Sondertreuhänder dagegen mit einer zeitlich nicht begrenzten Aufgabe betraut wir [6]), oder sogar mit der dauernden Ueberwachung der von ihm erlassenen Tarifordnungen beauftragt ist, die sonst im allgemeinen den Reichstreuhändern für ihren Bezirk zufällt, dann tritt der Sondertreuhänder als gleichartige Reichsbehörde dem Reichstreuhänder zur Seite [7]). In einem solchen Falle dürfte der Sondertreuhänder, auch staats- und verwaltungsrechtlich gesehen, die Reichsbeamtenstellung innehaben. Die staats- und verwaltungsrechtliche Stellung des Sondertreuhänders ist eben von Fall zu Fall zu bestimmen [8]).

---

3) Beispiel: RABl. 1937, Heft 9, Teil VI, S. 222, Tarifregister Nr. 140/40: Reichsrahmentarifordnung für das Maler- und Lackierergewerbe.
4) Hueck-Nipperdey-Dietz, Komm.z.AOG., §33, Anm. 1.
5) So zu Unrecht Nipperdey in Hueck-Nipperdey-Dietz, Komm.z.AOG., § 33, Anm. 9.
6) z.B. der Sondertreuhänder für die Heimarbeit.
7) Lutz-Richter, Treuhänder der Arbeit, S. 21.
8) derselbe S. 21.

Daß der Sondertreuhänder natürlich immer Beamter im straf- und beamtenhaftungsrechtlichen Sinne ist, sei nur nebenbei bemerkt.

Der Sondertreuhänder nimmt in seinem Bereich weithin die Stellung des Reichstreuhänders ein und tritt den dreizehn Reichstreuhändern als gleichartige und gleichgeordnete Staatsbehörde — aber mit abweichender räumlicher oder sachlicher Zuständigkeitsumschreibung — zur Seite [9]). Er ist dem Reichstreuhänder nicht übergeordnet [10]), weder dann, wenn er zum Erlaß einer Tarifordnung, die wesentlich über den räumlichen Zuständigkeitsbereich eines Reichstreuhänders hinausgeht, eingesetzt ist, noch wenn er zur Erfüllung einer bestimmten Aufgabe bestellt ist; denn das, worin sich Sondertreuhänder und Reichstreuhänder inhaltlich unterscheiden, ist die verschiedenartige Zuständigkeitsabgrenzung. Wo aber ein Sondertreuhänder eingesetzt ist, wird eine neue räumliche oder sachliche Zuständigkeit geschaffen, die den Sondertreuhänder nicht über, sondern neben den Reichstreuhänder stellt. Wenn also der Reichsarbeitsminister einen Sondertreuhänder damit beauftragt, z. B. eine Tarifordnung für das private Bankgewerbe im ganzen Deutschen Reich oder in mehreren Treuhänderbezirken zu erlassen, dann tritt der Sondertreuhänder allen Reichstreuhändern, soweit es sich um die Aufstellung von Arbeitsbedingungen für das Bankgewerbe handelt, als gleichgeordnete Behörde mit einem besonderen Zuständigkeitsbereich zur Seite. Das gleiche ist der Fall, wenn der Reichsarbeitsminister einen Sondertreuhänder für eine sachlich näher umrissene Aufgabe bestellt. Bestellt er einen Sondertreuhänder beispielsweise für die Urlaubsregelung in den Betrieben der Lichtspieltheater, dann ist nur der Sondertreuhänder in allen der diesen Gegenstand betreffenden Fragen zuständig.

Bei der Einsetzung eines Sondertreuhänders wird die Zuständigkeit des Reichstreuhänders eingeschränkt [11]). Es wird gewissermaßen ein Stück Zuständigkeit abgetrennt und auf die neu eingesetzte Behörde, den Sondertreuhänder, übertragen. Juristisch ausgedrückt, bedeutet das, daß die vom Reichsarbeitsminister auf den Reichstreuhänder delegierte Rechtssetzungsbefugnis (Recht zum Erlaß von Tarifordnungen) teilweise zurückgenommen und einem anderen Erlaßberechtigten gegeben wird. Das ist sowohl der Fall, wenn ein Sondertreuhänder zum Erlaß einer Tarifordnung, die wesentlich über einen Treuhänderbezirk hinausgeht, bestellt wird, aber auch dann, wenn ein Sondertreuhänder zur Regelung einer bestimmten Aufgabe eingesetzt ist. In beiden Fällen wird immer die sachliche Zuständigkeit im ersten Falle auch die räumliche Zuständigkeit des Reichstreuhänders zugunsten des Sondertreuhänders eingeschränkt [12]). Die Zuständigkeit des Reichstreuhänders hört aber immer nur ex nunc auf, d. h. von der Einsetzung des Sondertreuhänders an. Es würde sonst eine weitgehende Rechtsunsicherheit die Folge sein, da dann die früher erlassenen, denselben Gegenstand betreffenden Tarifordnungen wegen fehlender Zuständigkeit nie Geltung gehabt haben würden.

Nach der Person der Erlaßberechtigten sind also zwei Arten von Tarifordnungen zu unterscheiden, solche, die vom Reichstreuhänder erlassen werden, und solche, die vom Sondertreuhänder festgestzt sind.

---

9) Lutz-Richter, Treuhänder der Arbeit, S. 21.
10) Hueck, Deutsches Arbeitsrecht, S. 199.
11) RAG. Entsch. Bd. 30/142.
12) Hueck-Nipperdey-Dietz, Komm.z.AOO., § 32, Anm. 230.

Die tarifliche Regelung muß für die Beschäftigten einer Gruppe von Betrieben erfolgen. Da es sich also um eine Mehrzahl von Betrieben handeln muß, gibt es heute keine Werk- oder Firmentarife mehr [13]). Hierin liegt ebenfalls eine Verringerung der Tarifkonkurrenzmöglichkeiten gegen früher.

Nach dem Wortlaut des § 32 Abs. II AOG. erfaßt die für eine Gruppe von Betrieben erlassene Tarifordnung im Zweifel nur die selbständigen nach dem gleichen Produktionsziel bestimmten Betriebe. Das neue Tarifrecht kennt also grundsätzlich tarifgebundene Betriebe [14]). Die Tarifordnung ist nach dem Gedanken des Gesetzgebers grundsätzlich Industrietarif, nicht Fachtarif [15]). Auf den Unterschied von Industrietarif und Fachtarif wird später bei der Behandlung der sich daraus ergebenden Tarifkonkurrenz einzugehen sein. Die Regelung des § 32 Abs. II AOG. bedeutet aber nicht, daß der Treuhänder nicht auch Fachtarifordnungen festsetzen darf, d. h. Tarife für bestimmte Berufszweige. Angesichts der uneingeschränkten Entscheidungsfreiheit des Treuhänders muß man dieses Recht bejahen [16]). So kann z. B. der Reichstreuhänder eine Fachtarifordnung für alle oder nur für eine bestimmte Gruppe von Betrieben erlassen [17]). Das neue Arbeitsrecht kennt also außer dem Grundsatz der tarifgebundenen Betriebe auch noch tarifgebundene Arbeitsverhältnisse, wenn auch als Ausnahmeerscheinung. Die Möglichkeit, eine Tarifordnung nicht nur für Betriebe, sondern auch für gleichartige Arbeitsverhältnisse zu erlassen [18]), ist bedeutsam für das Zusammentreffen von Industrietarif und Fachtarif.

Sowohl die Tarifordnung des Reichstreuhänder wie die des Sondertreuhänders wird in denselben Formen erlassen. Sie wird in einem Sachverständigenausschuß beraten, muß schriftlich erlassen und vom Treuhänder unterschrieben sein. Außerdem ist sie im Reichsarbeitsblatt bekannt zu machen. Erst mit der Veröffentlichung ist die Tarifordnung rechtswirksam erlassen. Die Tarifordnung tritt grundsätzlich, wenn nicht etwas anderes in ihr bestimmt ist nach dem Gesetz über die Verkündung von Rechtsverordnungen vom 13. 10. 1923 (RGBl. I. S. 959) mit dem auf die Bekanntmachung folgenden Tag in Kraft.

§ 3.

Rechtsnatur der Tarifordnung.

Abgesehen davon, daß die Tarifordnung nicht nur auf dem Gebiet des Arbeitsrechts, sondern überhaupt in der Rechtswissenschaft eine bisher unbekannte Erscheinung darstellt [19]), ist die Feststellung der Rechtsnatur

13) Mansfeld-Pohl, Komm.z.Aog., § 32 IX c II.
14) Hueck-Nipperdey-Dietz, Komm.z.AOG., §32, Anm. 227.
Beispiele:
a) RABl. 1937, Heft 9, Teil VI, S. 222, Tarifreg. Nr. 140/10: Reichsrahmentarifordnung für das Maler- und Lackierergewerbe, § 1 Geltungsbereich b) fachlicher Geltungsbereich: alle Betriebe des Maler- und Lackierergewerbe, einschl. der Betriebe, die überwiegend Schilder und Rklamearbeiten ausführen.
15) Hueck-Nipperdey-Dietz, Komm.z.AOG., § 32, Anm. 227.
16) Grussendorf, Das Gesetz z.nat.Arb. S. 47.
17) Beispiel: RABl. 1937, H. 10, Teil VI, S. 274 Tarifregister Nr. 1882/1: Tarifordnung für die in der unter fränkischen Bekleidungsindustrie beschäftigten Kraftwagenführer, Packer und Hausdiener.
18) Lutz-Richter, Deutsches Arbeitsrecht 1934, S. 249.
19) Hueck-Nipperdey-Dietz, Komm.z.AOG., §32, Anm. 39-45.

der Tarifordnung auch für die Frage, wie die Tarifkonkurrenzen zu behandeln sind, von Bedeutung.

Die Rechtsnatur der Tarifordnung läßt sich aus der Art der erzeugten Rechtsnormen allein nicht erklären [20]), da diese zum Teil privatrechtsgestaltende Hoheitsnormen sind, soweit sie z. B. als Inhaltsnormen die mannigfachen Beziehungen zwischen dem Unternehmer und dem Beschäftigten im Rahmen des Arbeitsverhältnisses bestimmen. Neben dem zwingenden Privatrecht kennt die Tarifordnung auch öffentlichrechtliche Bestimmungen, soweit es sich z. B. um das Arbeitszeitrecht und den Ausschluß der Arbeitsgerichtsbarkeit handelt [21]). Die Tarifordnung ist somit ein Rechtsinstitut, das sowohl dem privaten wie dem öffentlichen Recht angehört. Kann also die Rechtsnatur der Tarifordnung aus den von ihr erzeugten Rechtsnormen allein nicht festgestellt werden, so muß ihr Wesen aus dem Entstehungsakt abgeleitet werden [22]).

Der Entstehungsvorgang führt zunächst zu der negativen Feststellung, daß die Tarifordnung kein Vertrag, weder ein öffentlich- noch ein privatrechtlicher ist; denn es fehlen rein äußerlich die Vertragsgegner, zwischen denen ein Vertrag abgeschlossen werden könnte. Mit der Beseitigung der kollektiv organisierten Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände sind aber auch die typisch schuldrechtlichen Bestimmungen fortgefallen [23]); denn diese setzen begriffsnotwendig Berechtigte und Verpflichtete, d. h. Parteien, voraus [24]).

Für die Feststellung der Rechtsnatur der Tarifordnung muß die Person des Erlaßberechtigten, als die schlechthin der Treuhänder zu bezeichnen ist, als Ausgangspunkt der Untersuchung genommen werden. Sowohl der Reichstreuhänder wie auch der Sondertreuhänder bekleiden eine öffentlichrechtliche Stellung. Durch die Unterstellung unter die Dienstaufsicht des Reichsarbeitsministers ist der Treuhänder in den Behördenaufbau des Reiches eingegliedert. Er tritt als „oberster sozialpolitischer Vertreter“ [25]) der Reichsregierung auf und nimmt damit auch an den Machtmitteln des Staates teil, um die ihm in § 19 AOG. übertragenen Aufgaben zur Erhaltung des Arbeitsfriedens erfüllen zu können. Die zu diesem Zweck getroffenen Maßnahmen teilen den öffentlichrechtlichen Charakter der durch ihn zu verwirklichenden Aufgaben. Dazu kommt, daß der Treuhänder beim Erlaß von Tarifordnungen in seiner Eigenschaft als Reichsbeamter auftritt. Somit übet er beim Erlaß von Tarifordnungen Hoheitsrechte aus. Er tritt zu denen, an die sich seine Tarifordnungen richten, nicht in das Verhältnis einer privatrechtlichen Gleichordnung, sondern er wird kraft zwingenden öffentlichen Hoheitsrechts tätig. Eine so gestaltete Willensbetätigung ist als öffentlichrechtlicher Staatsakt zu bezeichnen [26]).

---

20) Lutz-Richter, JW. 1934, S. 1017.
21) Hueck-Nipperdey-Dietz, Komm.z.AOG., § 32, Anm. 119-122.
22) Dersch, Deutsches Arbeitsrecht, 1934, S. 67.
23) Dersch, Komm.z.AOG., § 32, Anm. 8c; Hueck-Nipperdey-Dietz, Komm.z.AOG., § 32, Anm. 95.
24) Gerade die schuldrechtlichen Wirkungen ließen es unter der Herrschaft des alten Tarifvertragsrechts streitig sein, ob eine Anwendung der allgemeinen Normenkonkurrenzregeln möglich war oder nicht, s. Jacobi: Arbeitsrecht, S. 246 ff.; Hueck-Nipperdey, Lehrbuch d. Arbeitsrechts, II S. 288, Anm. 3.
25) Mansfeld-Pohl, Komm.z.AOG., Vorbem. zu § 18, S. 251.
26) Koellreutter, Deutsches Verfassungsrecht, S. 172; Dersch, Dt. Arbeitsrecht, 1934, S. 67.

Der Sondertreuhänder übt als Beauftragter des Reichsarbeitsministers die gleichen Hoheitsrechte aus. Auch die vom Sondertreuhänder erlassenen Tarifordnungen sind daher Akte der einheitlichen Staatsführung.

Es ist nun zu erörtern, welcher Art staatlicher Tätigkeit der Erlaß von Tarifordnungen angehört.

Der Treuhänder wendet bei Erlaß einer Tarifordnung weder Recht auf eine konkrete Streitfrage an, um den berechtigten Ansprüchen eines einzelnen zum Siege zu verhelfen, noch betätigt er sich auf dem Gebiete der Verwaltung durch Erfüllung von executiven Aufgaben.

Der Treuhänder handelt trotz seiner Eigenschaft als Verwaltungsbeamter nicht nach Maßgabe von Rechtsnormen[27]), sondern schafft selbst solche[28]). Die Tarifordnung grenzt die Willenssphäre einzelner Individuen ab, weist ihnen den Raum, innerhalb dessen sie sich frei betätigen können zu und zieht andererseits Schranken, die nicht durchbrochen werden dürfen; dies alles für eine unbestimmte Vielheit von Personen. Eine solche Tätigkeit stellt weder eine rechtsprechende noch eine vollziehende, sondern eine rechtsetzende Funktion dar. Die Tarifordnung schafft objektive Rechtsnormen, die für die von ihnen Betroffenen zwingende Rechtssätze aufstellen.

Wenn aber der Erlaß einer Tarifordnung Rechtssetzung bedeutet, ist weiter zu fragen, was für ein Rechtssatz denn geschaffen wird. Die Arten, in denen an sich eine staatliche Rechtssetzung vor sich gehen kann, sind Gesetz, Rechtsverordnung und Satzung.

Als formelles Gesetz, wenn man diesen Ausdruck hier anwenden darf, schneidet die Tarifordnung um deswillen aus, weil weder der Führer selbst[29]), noch die Reichsregierung gemäß Art. 1 des Gesetzes zur Behebung der Not von Volk und Reich vom 24. März 1933, noch der Reichstag[30]) nach den äußeren Formen des Gesetzes vom 11. August 1919 (Weimarer Verfassung), noch die Volksgesetzgebung[31]) im Rahmen des Gesetzes über die Volksabstimmung vom 14. Juli 1933 ihre Urheber sind, sondern der Treuhänder der Arbeit, der den Erlaß kraft ausdrücklicher Delegation im Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit ausübt.

Der Erlaß einer Tarifordnung ist daher eine abgeleitete Setzung von Rechtssätzen, die durch eine staatliche Stelle, der der Erlaß vom Staate selbst im AOG. ausdrücklich delegiert worden ist, erfolgt. Die Tarifordnung trägt damit die charakteristischen Züge einer echten Rechtsverordnung.

Das Gleiche gilt jetzt von den Tarifverträgen, die kraft Anordnung des Reichsarbeitsministers als Tarifordnungen weitergelten.

27) Thoma, Handbuch, d.dt.Staatsrechts, Bd. II, S. 109.
28) Dersch, Dt.Arbeitsrecht, 1934, S. 67.
29) z.B. die Verordnung zur Durchführung des Vierjahresplanes vom 18. 10. 36.
30) z.B. die Nürnberger Gesetze vom 15. 9. 35.
31) z.B. das Gesetz betr. das Staatsoberhaupt des Deutschen Reiches vom 1. 8. 1934.

II. TEIL.

Die Hauptgruppen der Tarifkonkurrenz.

§ 4.

Begriff und Voraussetzungen der Tarifkonkurrenz.

Die Tarifordnung setzt als Rechtsverordnung objektives Recht. Wie nun gleichzeitig mehrere Gesetze, die ja auch objektives Recht darstellen, einen konkreten Tatbestand erfassen können, sei es, daß es sich dabei um Normen verschiedener Stärke (Gesetze — einfache Rechtsverordnungen), um Normen gleichen Ranges (zwei Gesetze) oder um Normen verschiedener Staaten handelt, so kann ebenso ein und dasselbe Arbeitsverhältnis unter die Herrschaft mehrerer Tarifordnungen fallen[1]). Die Möglichkeit hierzu ergibt sich daraus, daß jede Tarifordnung eine Vielzahl von Betrieben und damit auch eine Vielzahl von Arbeitsverhältnissen regelt.

Es werden aber nur diejenigen Arbeitsverhältnisse von der Tarifordnung ergriffen, die unter den Herrschaftsbereich der Tarifordnung fallen. Jede Tarifordnung enthält demzufolge rechtsverbindliche Bestimmungen, aus denen sich ergibt, auf welche Arbeitsverhältnisse sich die Regelung erstreckt. Die herkömmliche Unterscheidung zwischen zeitlichem, räumlichem, persönlichem und fachlichem Geltungsbereich, die sich bereits im Tarifvertragsrecht herausgebildet hatte, kann mit einigen Abweichungen auch für die nähere Bestimmung und Unterscheidung der Tarifordnungen herangezogen werden. Die Anwendbarkeit einer Tarifordnung hängt daher davon ab, daß das Arbeitsverhältnis unter die sämtlichen Geltungsbereiche der Tarifordnung gebracht werden kann. Der Geltungsbereich ergibt sich entweder ausdrücklich aus dem Inhalt der Tarifordnung, oder er wird durch Auslegung festgestellt, wenn der Wortlaut keine klare Auskunft gibt.

Unter Berücksichtigung des Umstandes, daß jede Tarifordnung verschiedene Geltungsbereiche hat, ist festzustellen, daß eine Tarifkonkurrenz dann vorliegt, wenn sich die gesamten Geltungsbereiche einer Tarifordnung mit denen einer anderen, ihr inhaltlich widersprechenden Tarifordnung in jeder Hinsicht decken[2]). Man kennt im Recht der Tarifordnungen einen zeitlichen, räumlichen, persönlichen, betrieblichen und beruflichen Geltungsbereich.

1) Hueck-Nipperdey-Dietz, Komm.z.AOG., § 32, Anm. 222-227.
2) Mansfeld-Pohl, Komm.z.AOG., § 32, 10 f V.

Der zeitliche Geltungsbereich einer Tarifordnung ist die vom Treuhänder festgesetzte Zeitspanne [3]), für die die Tarifordnung Geltung haben soll. Der zeitliche Geltungsbereich beginnt grundsätzlich mit dem Inkrafttreten der Tarifordnung. Beim Zusammentreffen mehrerer Tarifordnungen ist daher immer festzustellen, ob die Kalenderfristen innerhalb derer das Arbeitsverhältnis bestehen muß, um von den Tarifwirkungen erfaßt zu werden, für die mehreren Tarifordnungen die gleichen sind. Ohne eine solche Identität der zeitlichen Geltungsbereiche liegt eine Tarifkonkurrenz nie vor. Diese Fristen kann der Treuhänder entweder schon beim Erlaß in der Tarifordnung selbst festsetzen [4]), oder aber erläßt die Frage der zeitlichen Geltungsdauer, wie bei den meisten Tarifordnung, zunächst offen, um später das Ende der Tarifordnung zu bestimmen [5]).

Die Identität der zeitlichen Geltungsbereiche mehrerer Tarifordnungen kann auch dadurch eintreten, daß sich eine später erlassene Tarifordnung rückwirkende Kraft beilegt. Wie jeder neue Rechtssatz rückwirkende Kraft erhalten kann [6]), so besteht die Möglichkeit, auch einer Tarifordnung als echter Rechtsverordnung rückwirkende Kraft beizulegen. Die 14. Durchführungsverordnung zum AOG. bestimmt ausdrücklich, daß auch die Tarifordnungen mit rückwirkender Kraft erlassen werden können. Das bedeutet, daß der Treuhänder den Zeitpunkt des Inkrafttretens früher als auf den Tag nach der Bekanntmachung festsetzen kann [7]). Es kann z. B. durch eine am 15. 5. veröffentlichte Tarifordnung ein höherer Lohn bereits mit Wirkung vom 1. 5. festgesetzt werden. Dann erhält der Beschäftigte nachträglich auch für die Zeit vom 1. 5. bis 15. 5. einen erhöhten Lohn. Wenn für diesen Zeitraum schon eine Tarifordnung mit einer anderen Lohnregelung besteht, dann liegt Identität in zeitlicher Hinsicht vor.

Die zeitliche Begrenzung für diese Rückwirkung ist in das freie Ermessen des Treuhänders gestellt. Sie ist aber mit Rücksicht darauf, daß jede Rückwirkung eine Unsicherheit in das Rechtsleben trägt, möglichst kurz zu bemessen; denn die Tarifordnung ergreift im Rückwirkungszeitraum auch die nicht mehr bestehenden Arbeitsverhältnisse [8]).

Ferner kann die Tarifordnung bestimmen, daß ihre Arbeitsbedingungen nur für solche Arbeitsverhältnisse gelten sollen, deren Betriebe in einem

---

3) Hueck-Nipperdey-Dietz, Komm.z.AOG., § 32, Anm. 161.

4) Beispiel: RABl. 1937, Heft 8, Teil 6, S. 197, Tarifregister Nr. 834/3: Tarifordnung für die Gaststätten in den Seebädern des Wirtschaftsgebiets Nordmark § 1 Geltungsbereich. 3) diese Tarifordnung gilt nur für die Zeit vom 1. 6.-15. 9. jeden Jahres.

5) Beispiel: RABl. 1937, Heft 11, Teil 6, S. 329, Tarifregister Nr. 1897/1: Tarifordnung für das Molkereigewerbe in Oberbayern. Schlußbestimmung: gleichzeitig treten folgende als Tarifordnungen weiter geltenden Tarifverträge (1-9) außer Kraft.

Beispiel: 1) RABl. 1937, Heft 4, Teil 6, S. 98, Tarifregister Nr. 1125/2: Auf Grund von § 32 AOG. hebe ich die Tarifordnung für das Bauvorhaben Grünberg, Glogau vom 1. 10. 1935 auf. 2) RABl. 1937, Heft 11, Teil 6, S. 312, Tarifregister Nr. 321/2: Auf Grund von § 32 abs. II AOG. erlasse ich folgende Tarifordnung: Die Tarifordnung für die Notstandsarbeiten am weißen Berge an der Oder im Bezirk des Wasserbauamtes in Glogau vom 5. 9. 1934 wird mit Wirkung vom 1. 4. 1937 aufgehoben. Der Reichstreuhänder der Arbeit für das Wirtschaftsgebiet Schlesien. Breslau, den 2. 4. 1937.

6) Enneccerus, 13. Bearbt. v. Nipperdey, Allgem. Teil, § 55.

7) Beispiel: 1) RABl. 1937, Heft 10, Teil 6, S. 258, Tarifregister Nr. 313/6: Tarifordnung vom 30. 3. 1937: II. Diese Tarifordnung tritt am 1. 1. 1937 in Kraft. Gleichzeitig treten die zur Zeit geltenden tariflichen Urlaubsbestimmungen für die Zentralheizungsindustrie außer Kraft. - 2) RABl. 1937, Heft 8, Teil 6, S. 210, Tarifregister Nr. 1863/1: Tarifordnung vom 27. 2. 1937, §3; Dies eTarifordnung tritt mit Wirkung ab 1. 12. 1936 in Kraft.

8) Hueck-Nipperdey-Dietz, Komm.z.AOG., § 32, Anm. 161.

räumlich (territorial) näher bezeichneten Gebiet liegen. Unter dem räumlichen Geltungsbereich versteht man das Gebiet, für das die Tarifordnung gilt. Innerhalb seines Bezirks hat der Reichstreuhänder freie Hand, das Tarifgebiet selbständig abzugrenzen. Auf diese Weise kann die Tarifordnung eines Reichstreuhänders Geltung haben für den gesamten Treuhänderbezirk [9]), für eine Stadt [10]) oder ein bestimmtes umgrenztes Wirtschaftsgebiet innerhalb des Treuhänderbezirkes [11]). Daß die Tarifordnung u. U. auch den Treuhänderbezirk unwesentlich überschreiten darf, wurde bereits an anderer Stelle erörtert.

Der persönliche Geltungsbereich hat nicht mehr die gleiche Bedeutung wie früher, da die Tarifordnung als Rechtsverordnung nicht wie der Tarifvertrag zwischen Verbandsmitgliedern und Außenseitern zu unterscheiden braucht. In den persönlichen Geltungsbereich eines Tarifvertrages fielen nur die Verbandsmitglieder, es sei denn, daß eine Allgemeinverbindlichkeitserklärung auch die Nichtorganisierten mit unter die Herrschaft des Tarifvertrages einbezog. Da die Tarifordnung von sich aus allgemeinverbindlich ist [13]), scheidet diese Art der Differenzierung aus. Unter dem persönlichen Geltungsbereich sind nach dem heutigen Tarifrecht die Merkmale zu verstehen, die den Tarifunterworfenen der Person nach [14]) näher bezeichnen. Es gehören daher nicht die Bestandteile zum persönlichen Geltungsbereich, die den Tarifunterworfenen in eine bestimmte Berufsart eingruppieren. Trotzdem werden oft noch berufliche Unterscheidungsmerkmale unter den persönlichen Geltungsbereich gebracht [15]). Trotz der im Wesen des Tarifvertrages begründeten verschiedenartigen Bedeutung des persönlichen Geltungsbereiches gegenüber heute, ist dieser Geltungsbereich und seine Bezeichnung als persönlicher auch für das neue Tarifrecht beizubehalten, weil er zur Feststellung des Herrschaftsbereichs einer Tarifordnung unentbehrlich ist. Obwohl nun grundsätzlich alle Arbeitsverhältnisse einer Gruppe von Betrieben von der Tarifordnung erfaßt werden [16]), so kommt es doch vielfach vor, daß die Tarifordnungen auch hinsichtlich der Person der Beschäftigten gewisse Erfordernisse aufstellen [17]), oder ge-

9) Beispiel: RABl. 1937, Heft 4, Teil 6, S. 65, Tarifregister Nr. 235/4: Tarifordnung für das Baugewerbe im Wirtschaftsgebiet Westfalen: § 1 Geltungsbereick, 1, räumlicher Geltungsbereich: Wirtschaftsgebiet Westfalen.

10) Beispiel: 1) RABl. 1934, Heft 19, Teil 6, S. 99, Oarifregister Nr. 86: Tarifordnung für das Parkettgewerbe in München und Umgebung. 2) RABl. 1934, Heft 19, Teil 6, S. 97, Tarifregister Nr. 120/3: Regelung der Arbeitsbedingungen in den Filmtheatern Großberlins.

11) Beispiel: RABl. 1937, Heft 4, Teil 6, S. 107, Tarifregister Nr. 1401/2: Tarifordnung für das Baugewerbe in Thüringen. § 1 Geltungsbereiche, 1) räumlicher Geltungsbereich: a) Land Tühringen mit Ausnahme der Kreise Altenburg, Gera, Greiz und Schleiz, sowie der Exclaven Allstädt und Ostheim vor der Rhön. b) Regierungsbezirk Erfurt mit Ausnahme der Exclaven Gefell, Blintendorf, Sparnberg und Blankenberg. c) Kreisherrschaft Schmalkalden.

13) Hueck-Nipperdey-Dietz, Komm.z.AOG., § 32, Anm. 49.

14) Hueck, Deutsches Arbeitsrecht, S. 162.

15) Beispiel: RABl. 1937, Heft 1, Teil 6, S. 2, Tarifregister Nr. 112/2: Tarifordnung zur Regelung des Urlaubs in der Metallindustrie im Wirtschaftsgebiet Niedersachsen für das Jahr 1937: §1 Geltungsbereich: Diese Tarifordnung gilt c) persönlich für alle im Lohnverhältnis stehenden gewerblichen Gefolgschaftsmitglieder. Sg richtig: RABl. 1937, Heft 2, Teil 6, S. 22, Tarif-Eeg. Nr. 182/4: Tarifordnung für das Baugewerbe im bayerischen Reg. Bez. Pfalz: § 1 Geltungsbereich: 2) Beruflicher Geltungsbereich: Alle gewerblichen Arbeiter. - Beispiel: RABl. 1937, Heft 10, Teil VI, S. 250, Tarifregister Nr. 35/6: Tarifordnung für die Ziegelindustrie im Wirtschaftsgebiet Schlesien, § 1. Die Tarifordnung gilt persönlich für alle Gefalgschaftsmitglieder mit Ausnahme der kaufmännischen und technischen Angestellten. (Es müßte heißen: beruflich).

16) Beispiel: RABl. 1936, Heft 22, S. 741, Tarifiiregister Nr. 1611/1: Tarifordnung für das Fleischerhandwerk in den Landkreisen St. Goar, Kreuznach, Simmern. § 1 Geltungsbereich: A 1 1 e Gefolgschaftsmitglieder dieser Betriebe.

17) Beispiel: RABl. 1937, Heft 10, Teil VI, S. 253, Tarifregister Nr. 87/2: Tarifordnung füu die Metallindustrie in Baden I, persönlicher Geltungsbereich: Sämtliche in den genannten Betrieben beschäftigten Gefolgschaftsmitgliedern, soweit sie invalidenversicherungspflichtig sind.

wisse Personen von der Tarifgeltung ausnehmen, so wenn etwa die Tarifordnung nur für männliche Beschäftigte gilt[18]), oder bestimmte Abschnitte für Frauenarbeit enthält[19]), oder Minderleistungsfähige[20]) oder Lehrlinge[21]) oder Aushilfskräfte oder Angestellte oder Schwerbeschädigte oder verheiratete Gefolgschaftsmitglieder hinsichtlich der Vergütung besonders behandelt, oder sie überhaupt von der Tarifgeltung ausschließt.

Der Geltungsbereich einer Tarifordnung hat ferner die Gruppe von Betrieben zu bezeichnen, für die sie maßgebend sein soll. Die in der Tarifordnung näher bezeichnete und bestimmte Gruppe von Betrieben ist der betriebliche Geltungsbereich der Tarifordnung. Dort, wo zur näheren Kennzeichnung des Geltungsumfanges in der Tarifordnung ein betrieblicher Geltungsbereich aufgestellt wird, ist der Begriff Betrieb im organisationstechnischen Sinne[22]), also als Zusammenfassung von Sachgütern, Einrichtungen, Kapital usw., nicht im Sinne von Betriebsgemeinschaft zu verstehen. Das folgt aus § 32 AOG., wonach die Tarifordnung für eine Gruppe von Betrieben zu erlassen ist. Danach erfaßt der betriebliche Geltungsbereich die selbständigen, nach einem bestimmten Produktionsziel hinarbeitenden Betriebe[23]). Die Bestimmung darüber, für welche Gruppe von Betrieben die Tarifordnung gilt, geschieht meistens durch eine allgemeine umfassende Bezeichnung, wie z. B. Tarifordnung für die chemische oder die optische Industrie[24]). Wo eine allgemein gehaltene Bezeichnung für die genaue Bestimmung des betrieblichen Geltungsbereichs nicht ausreicht, werden die Betriebe durch Aufzählung von Gattungsmerkmalen näher umschrieben[25]). Der Kreis der tarifgebundenen Betriebe kann sich auch aus der bestimmten Aufgabe ergeben, für die die Tarifordnung erlassen ist[26]). Wo eine Angabe des betrieblichen Geltungsbereichs überhaupt fehlt, kann dieser sich aus dem Inhalt der Tarifordnung allgemein ergeben.

Bei der Bezeichnung dieses Geltungsbereiches ist die Praxis der Treuhänder beim Erlaß von Tarifordnungen, wie ein Blick in das Reichsarbeitsblatt zeigt, nicht immer einheitlich. So wird das, was unter dem betrieblichen Geltungsbereich zusammenzufassen ist, mitunter auch als fachlicher[27])

---

18) Beispiel: RABl. 1937, Heft 3, Teil VI, S. 47, Tarifregister Nr. 776/3: Tarifordnung für die deutsche Damenhutindustrie, § 1 Geltungsbereich, II persönlich: Die Arbeiter und Arbeiterinnen.

19) Beispiel: RABl. 1937, Heft 10, Teil VI, S. 264, Tarifregister Nr. 873/4: Tarifordnung für die Ziegelindustrie, § 5a, Lohnschutz der weiblichen Gefolgschaftmitglieder.

20) Beispiel: RABl. 1936, Heft 33, Teil VI, S. 1195, Tarifregister Nr. 1696/2: Tarifordnung für die Vergütung der Lehrlinge in der Holzindustrie im Wirtschaftsgebiet Hessen.

21) Beispiel: RABl. 1937, Heft 12, Teil VI, S. 365, Tarif-Reg. Nr. 1078/3: Tarifordnung für das Gaststätten-Gewerbe im Wirtschaftsgebiet Ostpreußen, § 15 Minderleistungsfähigkeit.

22) Hueck-Nipperdey-Dietz, Komm. z. AOG. § 4 Anm. 2.

23) derselbe § 32 Anm. 157.

24) Beispiel: RABl. 1937, Heft 8, Teil VI, S 213, Tarifregister Nr. 1865/1: § 1. Geltungsbereich, b. Diese Tarifordnung gilt für Lehrlinge in der optischen Industrie und im optischen Handwerk.

25) Beispiel: RABl. 1937, Heft 10, Teil VI, S. 250, Tarifregister Nr. 35/6, § 1. Geltungsbereich, b. sachlich für alle Ziegeleien, d. h. alle Betriebe und Betriebsabteilungen, in denen aus Lehm oder Ton usw. Dachrohre irgendwelcher Art und Form hergestellt werden, insbesondere auch Nebenbetriebe der Landwirtschaft dieser Art.

26) Beispiel: RABl. 1937, Heft 3, Teil VI, S. 45, Tarifregister Nr. 677/2: Tarifordnung für den Bau der Hohen-Warte-Talsperre: § 1. Geltungsbereich: Die Tarifordnung gilt für die am Bau der Hohen-Warte-Talsperre beteiligten Betriebe des Baugewerbes.

27) Beispiel: RABl. 1937, Heft 10, Teil VI, S. 253, Tarifregister Nr. 87/2, Tarifordnung für die Metallindustrie in Baden, 1. Geltungsbereiche, 2. Fachlich: alle Betriebe der Metallerzeugenden, bearbeitenden und verarbeitenden Industrie, alle Betriebe der Medizinmechanik, ohne Rücksicht auf die Betriebsgröße.

oder auch als sachlicher [28]) Geltungsbereich bezeichnet. Vorzuziehen ist jedoch die Bezeichnung „betrieblicher", da sie das Wesen dieses Herrschaftsbereiches am klarsten widergibt, und die Feststellung, ob in einem konkreten Fall eine Tarifkonkurrenz vorliegt, besser und schneller zu treffen ist, wenn für diesen Geltungsbereich eine einheitliche Bezeichnung besteht.

Ebenso wie eine Tarifordnung sowohl für alle Betriebe, als auch nur für eine bestimmte Gruppe von Betrieben ergeht (betrieblicher Geltungsbereich), kann die Tarifordnung entweder alle Arten von Arbeiten oder nur bestimmte Berufsarten erfassen. Die sich mit dieser Abgrenzung befassenden Bestimmungen nennt man den beruflichen Geltungsbereich. Wo eine Tarifordnung sich auf Berufsarten in einem Betrieb erstreckt, fehlt es an einem besonderen beruflichen Geltungsbereich. Erst dann, wenn die Tarifordnung bestimmte Berufsarten von der Geltung ausschließt [29]), oder nur ganz bestimmte Berufe im Auge hat [30]), tritt der berufliche Geltungsbereich in Erscheinung. Die nähere Bestimmung des von der Tarifordnung zu erfassenden Berufskreises kann auf verschiedene Arten erfolgen. Dies kann durch Benennung bestimmter Berufsarten [31]) geschehen oder durch Anführung von Berufsgattungsmerkmalen wie z. B. gewerbliche [32]) oder kaufmännische [33]) Beschäftigte usw. In der Rechtsprechung [34]) und in der Literatur [35]) werden für den beruflichen Geltungsbereich oft die Bezeichnungen fachlicher und sachlicher [36]) Geltungsbereich angewendet. Die Praxis der Treuhänder ist beim Erlaß der Tarifordnungen nicht einheitlich. Es werden die verschiedensten Bezeichnungen für diesen Geltungsbereich, oft sogar falsch [37]), gebraucht. Die Bezeichnung „beruflicher Geltungsbereich verdient m. E. den Vorzug. Sie ist nicht so allgemein und farblos wie die Bezeichnung „sachlich". Die Bezeichnung „fachlich" entspricht nicht dem allgemeinen Sprachgebrauch.

Ehe aber geprüft wird, wonach sich der Umfang des beruflichen Geltungsbereiches bestimmt, und wann ein Arbeitsverhältnis unter den beruflichen Geltungsbereich einer Tarifordnung fällt, ist zu erörtern, ob man

28) Beispiel: RABl. 1937, Heft 2, Teil VI, S. 39, Tarifregister Nr. 1832/1: Tarifordnung für das Friseurgewerbe der Provinz Oberschlesien: § 1. Geltungsbereich, b. sachlich: Für die Betriebe des Friseurgewerbes.

29) Beispiel: RABl. 1937, Heft 10, Teil VI, S. 250, Tarifregister Nr. 35/6: § 1. Geltungsbereich. c. persönlich: Für alle Gefolgschaftsmitglieder mit Ausnahme der kaufmännischen und technischen Angestellten (es müßte heißen: beruflich statt persönlich.)

30) Beispiel: RABl. 1937, Heft 10, Teil VI, S. 274, Tarifregister Nr. 1882/1: Tarifordnung für die in der unterfränkischen Bekleidungsindustrie beschäftigten Kraftwagenführer usw., § 1. Geltungsbereich: Diese Tarifordnung gilt für die in diesen Betrieben beschäftigten Kraftwagenführer, Packer, Hausdiener.

31) Beispiel: EARBl. 1936, Heft 36, Teil VI, S. 1320, Tarifregister Nr. 449/36: Tarifordnung für Schwerhärter.

32) Beispiel: RABl. 1937, Heft 3, Teil VI, S. 51, Tarifregister Nr. 1350/4: Tarifordnung für die gewerblichen Gefolgschaftsmitglieder der an dem Bauvorhaben der Wehrmacht in dem Wirtschaftsgebiet Mitteldeutschland beteiligten Betriebe des Baugewerbes.

33) Beispiel: RABl. 1937, Heft 3, Teil VI, S. 55, Tarifregister Nr. 1837/1: Tarifordnung für die kaufmännischen Angestellten und Lehrlinge im Seifeneinzelhandel.

34) in Groß-Hamburg./RAG. Bensh. Slg., Bd. 26, S. 250.

35) Bd. 28, S. 276; Dersch, Komm. z. AOG., § 32, Anm. 7 b; Mansfeld-Pohl, Komm. z. AOG., § 32, Anm. 10 f.

36) Beispiel: RABl. 1937, Heft 6, Teil VI, S. 156, Tarifregister Nr. 1848/1: Tarifordnung für die Melker im Wirtschaftsgebiet Schlesien: Sachlich und persönlich für die in landwirtschaftlichen Betrieben als Melker beschäftigten Gefolgschaftsmitglieder.

37) Beispiel: RABl. 1937, Heft 12, Teil VI, S. 365, Tarifregister Nr. 1078/3: Tarifordnung für das Gaststättengewerbe in Ostpreußen (Der berufliche Geltungsbereich wird hier als persönlicher bezeichnet).

außer den bisher erörterten vier Geltungsbereichen, überhaupt noch diesen fünften, den beruflichen, hinzunehmen darf. Es wird vielfach behauptet, es gäbe nur vier Geltungsbereiche. So sprechen Dersch [38]) und Mansfeld [39]) von einem sachlichen Geltungsbereich. Nach der Auffassung von Dersch erstreckt sich der sachliche Geltungsbereich in erster Linie auf eine Gruppe von Betrieben. Er gibt aber zu, daß die bloße Angabe der Gruppe von Betrieben in der Regel nicht genügen wird, sondern daß auch eine nähere Angabe der Berufsarten erforderlich sei. Mansfeld betont ausdrücklich, daß die Tarifordnung die Angabe des Berufskreises enthalten müsse. Da aber die Tarifordnung nach § 32 AOG. für eine Gruppe von Betrieben zu erlassen sei, werde es im allgemeinen nicht in Betracht kommen, den sachlichen Geltungsbereich lediglich auf bestimmte Berufsgruppen zu beschränken, ohne Rücksicht auf die Art der Betriebe. Die Tarifordnung müsse ausdrücklich und klar bestimmen, für welche Art von Betrieben sie gelte. Aus der von Dersch und Mansfeld selbst erkannten Unterscheidung zwischen betrieblich und beruflich innerhalb des sachlichen Geltungsbereiches ergibt sich die Notwendigkeit im Interesse größerer Klarheit und Abgrenzung, den sachlichen Geltungsbereich in einen betrieblichen und beruflichen aufzuteilen, wie Nipperdey [40]) es befürwortet. Dem steht nicht die Bestimmung des § 32 Abs. II AOG. entgegen, wonach die Tarifordnung für eine Gruppe von Betrieben erlassen wird. Danach erscheint es, als ob die Tarifordnung nur für Betriebe und nicht auch für bestimmte Berufsgruppen erlassen werden dürfte [41]). Das Erfordernis des § 32 Abs. II AOG., wonach die Tarifordnung für Gruppen von Betrieben zu erlassen ist, bedeutet aber nicht, daß jede Tarifordnung die Arbeitsverhältnisse aller Beschäftigten in dem erfaßten Betrieb regeln müsse [42]), daß also nur eine einzige Tarifordnung in dem Betrieb Geltung haben könne. Schon in der einzigen auf den Betrieb anzuwendenden Tarifordnung kann der Treuhänder der Arbeit für die verschiedenen Arten von Beschäftigten verschiedene Bestimmungen hinsichtlich der Entlohnung treffen [43]). Das bedeutet im Grunde genommen, daß die Tarifordnung abgestufte berufliche Geltungsbereiche für die in ihr enthaltenen Bestimmungen angibt [44]), und damit eine Mehrheit von Regelungen für Arbeitsverhältnisse nur äußerlich zusammenfaßt. Eine derartige Zusammenfassung von Regelungen für verschiedene Arten von Arbeitsverhältnissen in gleichartigen Betrieben ist oft nur mit Schwierigkeiten durchführbar. Sehr viel natürlicher und ungezwungener dürfte es sein, daß bei der Absteckung der Geltungsbereiche für Tarifordnungen wesentlich gleichartige Arbeitsverhältnisse zusammengefaßt und erst in zweiter Linie die Gruppen von Betrieben umschrieben werden, in denen solche Arbeitsverhältnisse vorkommen [45]). Dabei ergibt sich dann, daß für die Beschäftigten eines Betriebes insgesamt mehrere Tarifordnungen gelten. Es bestehen dann folgende Möglichkeiten: in mehreren Betrieben gilt eine Tarifordnung, die alle Arbeitsverhältnisse in den unterworfenen Betrieben einheitlich regelt. Oder es besteht für mehrere Betriebe ebenfalls nur eine Tarifordnung, die aber in sich eine Spezialisierung hinsichtlich der verschiedenen Arten von Angestellten und Arbeitern enthält [46]). Eine weitere Möglichkeit ist schließlich die, daß in einer Gruppe von Betrieben mehrere Tarifordnungen nebeneinander gelten, im Höchstfalle soviel Tarifordnungen als Berufsarten in dem einzelnen Betrieb tätig sind. Dieser Zustand ist

38) Dersch, Komm. z. AOG., § 32 Anm. 7 b.
39) Mansfeld-Pohl, Komm. z. AOG., § 32, Anm. 10 f II.
40) Hueck-Nipperdey-Dietz, Komm. z. AOG., § 32 Anm. 159 a.A.: RAG in J.W. 1938 S. 976.
41) So Nikisch, Das Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit, 1934, S. 54.
42) Lutz-Richter, Deutsches Arbeitsrecht 1934, S. 249 ff.
43) Lutz-Richter, Deutsches Arbeitsrecht, 1934, S. 249 ff.
44) Beispiel: RABl. 1937, Heft 17, Teil VI, S. 534, Tarifregister Nr. 831/3: § 9, Lohnordnung.
45) Lutz-Richter, a.a.O., S. 249.
46) Beispiel: RABl. 1937, Heft 10, Teil VI, S. 258, Tarifregister Nr. 500/2: Tarifordnung für das private deutsche Bankgewerbe: § 2, Gefolgschaftsgliederung.

aber nach Möglichkeit zu vermeiden, da er mit dem vom AOG. gesteckten Ziel, nur eine Tarifordnung und diese für Betriebe, nicht für einzelne Berufsarten, zu erlassen, nicht vereinbar wäre. Das schließt aber nicht aus, daß diese einzige Tarifordnung in sich die verschiedenen in der Gruppe von Betrieben tätigen Beschäftigten je nach ihrer Berufsart abstuft [47]). Die Totalität der Betriebserfassung durch eine einzige Tarifordnung bezeichnet Lutz-Richter mit Recht als ein Phantom [48]). Es ist also mit Nipperdey richtig, auch von einem beruflichen (fachlichen) Geltungsbereich zu sprechen [49]).

Nachdem die Berechtigung eines besonderen selbständigen beruflichen Geltungsbereiches erkannt ist, ist zu prüfen, wonach sich der Umfang des beruflichen Geltungsbereiches bestimmt. Auch hier ist natürlich wieder der Wille des Treuhänders maßgebend [50]), der nach freiem Ermessen die Berufsarten angeben kann, für die er besondere Arbeitsbedingungen in der Form einer Tarifordnung aufstellen will. Dieser Wille ist meistens ausdrücklich formuliert und festgelegt [51]). In einem solchen Fall können bezüglich des Umfanges des beruflichen Geltungsbereiches keine Zweifel entstehen. Es ist aber auch denkbar, daß ein solcher Wille des Treuhänders einmal nicht ausdrücklich erklärt ist. Dann ist der Wille des Treuhänders durch Auslegung zu ermitteln [52]). Hierbei ist der gesamte Inhalt der Tarifordnung von Bedeutung. Ein Beispiel mag dies verdeutlichen. Eine Tarifordnung, die einleitend ausdrücklich feststellt, daß sie für alle Betriebe gelte, wo Mauerarbeit ausgeführt werden, kann in ihrem beruflichen Geltungsbereich dennoch nur auf Bauarbeiten beschränkt sein. Dieser begrenzte Geltungsumfang kann sich aus einer Reihe von Einzelbestimmungen der Tarifordnung ergeben, die Bauarbeiten voraussetzen. Solche Anhaltspunkte können z. B. die Lohnhöhe, die Regelung der Arbeitszeit unter Berücksichtigung der Licht- und Witterungseinflüsse, Bestimmungen über Baubuden u. a. m. sein.

Abgesehen von der Identität der soeben geschilderten fünf Geltungsbereiche, setzt eine echte Tarifkonkurrenz ferner voraus, daß die Tarifordnungen sich inhaltlich widersprechen. Die Tarifordnungen konkurrieren also nicht, wenn sie sich gegenseitig ergänzen [53]), indem sie aufeinander Bezug nehmen. Es finden dann beide Tarifordnungen nebeneinander Anwendung. So sind oft in einer Tarifordnung, dem sogenannten Manteltarif, die allgemeinen Arbeitsbedingungen aufgeführt, während in einer anderen Tarifordnung die speziellen Bestimmungen enthalten sind. Diese Tarifordnungen ergänzen einander. Ein derartiger Zusammenhang findet sich häufig bei Tarifordnungen, die sich im räumlichen Geltungsbereich decken. So gibt es z. B. vom Sondertreuhänder für das ganze Deutsche Reich

47) Lutz-Richter, Deutsches Arbeitsrecht, 1934, S. 250.
48) Beispiel: RABl. 1937, Heft 10, Teil VI, S. 274, Tarifregister Nr. 1882/1: Tarifordnung für die in der unterfränkischen Bekleidungsindustrie beschäftigten Kraftwagenführer, Packer, Hausdiener.
49) Nipperdey, in seiner Anm. zur RAG-Entscheidung in Arbeitsrechts-Sammlung, Bd. 20/291.
50) Hueck-Nipperdey-Dietz, Komm. z. AOG., § 32 Anm. 127 132.
51) Beispiel: RABl. 1937, Heft 6, Teil VI, S. 156, Tarifregister Nr. 1848/1: Tarifordnung für die Melker im Wirtschaftsgebiet Schlesien. § 1. Geltungsbereich: sachlich für die als Melker beschäftigten Gefolgschaftsmitglieder.
52) Hueck-Nipperdey-Dietz, a.a.O., § 32 Anm. 128-127.
53) Hueck-Nipperdey-Dietz, Komm. z. AOG., § 32 Anm.

erlassene Manteltarife [54]), die allgemeine Bestimmungen aufstellen, die eingehendere Regelung den Reichstreuhändern in den sog. Orts- oder Bezirkstarifen überlassen [55]). Jeder Manteltarif gibt nur jeweils den Rahmen an, innerhalb dessen der Bezirkstreuhänder die ergänzenden Tarifordnungen aufzustellen hat. An diese Grenzen, die ihm die Manteltarifordnung des Sondertreuhänders zieht, ist er ebenso gebunden, wie die tarifunterworfenen Beteiligten. Von einer Manteltarifordnung, die abweichende Regelungen nicht zuläßt, kann der Reichstreuhänder nicht abgehen. Soweit die ergänzende Tarifordnung dem Manteltarif widerspricht, ist sie nichtig. Anders ist es natürlich, wenn ein Reichstreuhänder zunächst selbst für sein Wirtschaftsgebiet eine Manteltarifordnung erläßt [56]) und dann ergänzende Tarifordnungen aufstellt. Soweit hier die spezielle Regelung Widersprüche zur Manteltarifordnung enthält, sind diese nicht nichtig, sondern als nachträgliche Abänderung der eigenen Manteltarifordnung wirksam; denn der Reichstreuhänder kann jederzeit die von ihm erlassenen Tarifordnungen nach freiem Ermessen aufheben oder abändern [57]). Bei diesem Nebeneinander von Tarifordnungen, die sich gegenseitig ergänzen, entstehen keine rechtlichen Schwierigkeiten. Obwohl das Einzelarbeitsverhältnis von mehreren Tarifordnungen hinsichtlich aller fünf Geltungsbereiche erfaßt wird, liegt kein Fall der Tarifkonkurrenz vor.

Aus dem weiteren Erfordernis für das Vorliegen einer echten Tarifkonkurrenz, daß die Geltungsbereiche sich decken, bzw. überschneiden müssen, folgt, daß eine Tarifkonkurrenz dann nicht vorliegt, wenn ein Einzelarbeitsverhältnis von einer Tarifordnung ganz, von einer zweiten nur zum Teil erfaßt wird. In einem solchen Fall kommt von vorne herein nur die erste zur Anwendung, und ein Konkurrenzfall ist überhaupt nicht gegeben [58]).

Eine Tarifkonkurrenz liegt ferner dann nicht vor, wenn der Treuhänder selbst die Entscheidung über den Vorrang der einen oder der anderen Tarifordnung in die Hand genommen hat. Wie bei jeder Normenkonkurrenz, so ist auch bei der Tarifkonkurrenz in erster Linie der Wille der normensetzenden Stelle maßgebend [59]). Der Treuhänder kann den Vorrang in der Tarifordnung selbst anordnen. Wenn also z. B. die Tarifordnung eines Treuhänders die Klausel enthält: „Diese Tarifordnung gilt ausschließlich, andere von mir erlassene Tarifordnungen finden keine Anwendung", so ist diese Bestimmung maßgebend, und eine Tarifkonkurrenz liegt nicht vor. Dies gilt aber nur dann, wenn beide Tarifordnungen von derselben Stelle erlassen worden sind. Fehlt aber eine solche Bestimmung oder widerspricht sie einer ähnlichen in einer anderen Tarifordnung, so liegt eine echte Tarifkonkurrenz bei Gegebenheit der übrigen Voraussetzungen vor. Der Treuhänder kann aber den Vorrang oder das Zurücktreten einer bestimmten Tarifordnung auch außerhalb einer Tarifordnung durch eine

54) Beispiel: RABl. 1937, Heft 9, Teil VI, S. 222, Tarifregister Nr. 140/10: Reichsrahmentarifordnung für das Maler- und Lackierergewerbe des Sondertreuhänders für das Maler- und Lackierergewerbe im Gebiete des Deutschen Reiches.

55) Beispiel: RABl. 1937, Heft 1, Teil VI, S. 2, Tarifregister Nr. 98/6: Rahmenbestimmung: Bezirkslohnordnung I. für Großberlin für die Metallindustrie.

56) Beispiel: RABl. 1935, Heft 26, Teil VI, S. 701, Tarifregister Nr. 1032/1: Rahmentarifordnung für die Gefolgschaftsmitglieder in den Sattlereibetrieben des Wirtschaftsgebietes Sachsen.

57) Hueck-Nipperdey-Dietz, Komm. z. AOG., § 32 Anm. 80.

58) Ders., a.a.O., § 32 B XIX 1 a.

59) Hueck-Nipperdey-Dietz, Komm. z. AOG., § 32 Anm. 234.

besondere in den Formen des Erlasses einer Tarifordnung geschaffenen und bekanntgemachten Rechtsverordnung bestimmen[60]). Diese Befugnis ergibt sich aus der Rechtsetzungsmacht des Treuhänders.

Im einzelnen Fall macht die Feststellung, ob eine echte Tarifkonkurrenz vorliegt, mehr Schwierigkeiten, als ihre Behandlung. Es werden häufig unter den Begriff „Tarifkonkurrenz" Fälle gebracht, in denen eine wirkliche Konkurrenz nicht gegeben ist. Es liegen dann immer sogenannte „unechte Tarifkonkurrenzen" vor, die gegenüber den echten Konkurrenzfällen viel häufiger vorkommen[61]). Der Unterschied zwischen beiden liegt darin, daß bei der unechten Tarifkonkurrenz zwar dem Anschein nach zwei Tarifordnungen dasselbe Arbeitsverhältnis erfassen. Bei der echten Tarifkonkurrenz fällt das Einzelarbeitsverhältnis tatsächlich unter zwei Tarifordnungen, sodaß die Frage zu lösen ist, nach welchem der beiden Tarife sich der Inhalt des Arbeitsverhältnisses bestimmt. Die Bezeichnung „unechte Tarifkonkurrenz" ist also nicht ganz unbedenklich, da bei ihr in Wirklichkeit überhaupt kein Wettlauf mehrerer Tarifordnungen vorliegt. Eine genaue Abgrenzung der echten Tarifkonkurrenzfälle ist aber an Hand der soeben aufgestellten Regeln über die Geltungsbereiche unerläßlich, da nur für die Behandlung der echten Tarifkonkurrenz die später zu entwickelnden Grundsätze gelten.

§ 5.

Zusammentreffen der Tarifordnung eines Reichstreuhänders mit der eines Sondertreuhänders.

Eine Gruppe echter Tarifkonkurrenz ergibt sich aus § 33 AOG. Danach ist, wenn der Erlaß einer Tarifordnung für einen Geltungsbereich geboten ist, der nicht nur unwesentlich über den Bezirk eines Treuhänders hinausgeht, vom Reichsarbeitminister für diese Regelung ein Sondertreuhänder zu bestimmen. Der Sondertreuhänder der Arbeit kann dann Tarifordnungen für das ganze Deutsche Reich[62]), für mehrere Treuhänderbezirke[63]), für einen Treuhänderbezirk[64]) oder auch nur für ein bestimmtes Wirtschaftsgebiet innerhalb eines Treuhänderbezirks erlassen. Die Tarifkonkurrenz kommt dann dadurch zustande, daß ein Einzelarbeitsverhältnis sowohl unter die verschiedenen Geltungsbereiche einer vom Reichstreuhänder wie auch einer vom Sondertreuhänder der Arbeit erlassenen Tarifordnung fällt. Das ist dann der Fall, wenn die Betriebe, die von einer Sondertreuhändertarifordnung erfaßt werden, bereits vorher Gegenstand der Regelung durch eine Tarifordnung des Reichstreuhänders der Arbeit waren. Weist einer der Geltungsbereiche aber eine Verschiedenheit auf, dann liegt eine echte

60) Ders., a.a.O., § 32 Anm. 233.
61) Hueck-Nipperdey-Dietz, Komm. z. Aog. § 32 Anm. 223.
62) Beispiel: RABl. 1937, Heft 8, Teil VI. S. 188, Tarifregister Nr. 150/3: Der Sondertreuhänder der Arbeit für das Dachdeckergewerbe im Deutschen Reich.
63) Beispiel: RABl. 1935, Heft 8, Teil VI, S. 132, Tarifregister Nr. 35/3: Sondertreuhändertarifordnung für das Ziegelgewerbe in den Wirtschaftsgebieten Brandenburg, Pommern, Schlesien und Sachsen.
64) Beispiel: RABl. 1935, Heft 3, Teil VI, S. 50, Tarifregister Nr. 579/3: Sondertreuhändertarifordnung für die Betriebe der Filmherstellung im Wirtschaftsgebiet Brandenburg.

Tarifkonkurrenz nicht vor. Auch tritt eine echte Tarifkonkurrenz nur dann auf, wenn v o r Erlaß der Tarifordnung des Sondertreuhänders bereits eine Tarifordnung des Reichstreuhänders bestanden hat; denn diese kann der Sondertreuhänder mangels gesetzlicher Ermächtigung nicht aufheben[65]). Zwischen der Tarifordnung des Sondertreuhänders und einer n a c h ihr erlassenen, den gleichen Gegenstand betreffenden Tarifordnung des Reichstreuhänders besteht nie eine Tarifkonkurrenz, weil die Tarifordnung des Reichstreuhänders wegen mangelnder Zuständigkeit unwirksam ist; denn wie bereits gezeigt, wird mit der Einsetzung eines Sondertreuhänders die Zuständigkeit des oder der Bezirkstreuhänder insoweit eingeschränkt (Rücknahme der Delegation). In diesem Falle beanspruchen also nicht zwei sich widersprechende Tarifordnungen Anwendung auf ein Arbeitsverhältnis. Ferner kann der Reichsarbeitsminister Sondertreuhänder zur Erledigung bestimmter Aufgaben bestellen. In diesem Falle kann eine echte Tarifkonkurrenz dadurch zustandekommen, daß die Betriebe, die unter die Tarifordnung des Sonertreuhänders fallen, auch unter eine bereits bestehende allgemeine Tarifordnung zu bringen sind; so etwa, wenn z. B. die an einem bestimmten Bauvorhaben beteiligten Baubetriebe auch unter einen allgemeinen Bautarif fallen.

Zusammenfassend ist zu sagen, daß die echte Tarifkonkurrenz der ersten Gruppe darin besteht, daß die Tarifordnung eines Sondertreuhänders mit einer widersprechenden, v o r Erlaß der Sondertreuhändertarifordnung bereits bestehenden und identischen Tarifordnung eines Reichstreuhänders zusammentrifft.

§ 6.

Zusammentreffen von Tarifordnungen mehrerer Reichstreuhänder.

Eine eigenartige Form echter Tarifkonkurrenz ergibt sich aus der Tatsache, daß ein Reichstreuhänder — wie bereits erwähnt — auch zum Erlaß von Tarifordnungen berechtigt ist, die nur unwesentlich über seinen Treuhänderbezirk hinausreichen. Eine Tarifordnung überschreitet ein bestimmtes Wirtschaftsgebiet dann unwesentlich, wenn sie eine Gruppe von Betrieben erfaßt, die außerhalb, d. h. in dem angrenzenden Treuhänderbezirk, liegen. Eine unwesentliche Grenzüberschreitung liegt aber auch in den Fällen vor, wo die Tarifordnung Betriebe erfaßt, die entweder in einer Exclave oder Enclave[66]) eines anderen Treuhänderbezirks liegen. Es handelt sich also auch dann um Grenzüberschreitungen, wenn die Tarifordnungen fremde Gebietsteile erfassen, die der eigene Bezirk ganz umschließt (Enclaven). Besteht nun im Nachbarbezirk auch schon eine Tarifordnung mit dem gleichen zeitlichen, räumlichen, persönlichen, betrieblichen und beruflichen Geltungsbereich oder erläßt der Nachbartreuhänder später eine solche, dann konkurrieren die beiden Tarifordnungen insoweit miteinander, als sie sich in ihren räumlichen Grenzgebieten decken. Es unterliegen dann sämtliche Betriebe und damit natürlich auch die Arbeitsverhältnisse, die sich räumlich in dem Gebietsteil befinden, der unwesentlich über das Wirtschaftsgebiet hinausragt, zwei Tarifordnungen.

---

65) Hueck-Nipperdey-Dietz, Komm. z. AOG., § 32 Anm. 149.

66) Beispiel: RABl. 1937, Heft 8, Teil VI, S. 191, Tarifregister Nr. 400/9: Der Treuhänder der Arbeit für das Wirtschaftsgebiet Bayern: Tarifordnung für das feuerungstechnische Gewerbe in Bayern rechts des Rheins einschl. der thüringischen Enclave Ostheim vor der Rhön.

§ 7.

Zusammentreffen von Tarifordnungen eines Treuhänders bei Verschiedenheit auf dem Gebiete des zeitlichen Geltungsbereichs.

Während bei den eben erörterten beiden Gruppen echter Tarifkonkurrenz die Erlaßberechtigten verschiedene Personen sind, fehlt es bei der dritten Hauptgruppe, dem Zusammentreffen von Tarifordnungen eines Treuhänders, an diesem für die Entscheidung der Konkurrenz bedeutsamen Unterscheidungsmerkmal. Wir haben es hier nur mit einem einzigen Treuhänder zu tun, dessen Tarifordnungen miteinander konkurrieren. Unserer eingangs gestellten Aufgabe, die Möglichkeiten echter Tarifkonkurrenz aufzudecken, kommt man hier nur dadurch näher, daß man bei der Erörterung dieser Gruppe echter Tarifkonkurrenz die einzelnen Geltungsbereiche durchgeht und daraufhin untersucht, wann die Uebereinstimmung und damit eine echte Tarifkonkurrenz gegeben ist. Wenn nämlich ein Arbeitsverhältnis unter mehrere Tarifordnungen eines Treuhänders fällt, liegt es meist so, daß die beiden Tarifordnungen in vier Geltungsbereichen übereinstimmen, aber auf dem Gebiete des 5. Geltungsbereiches sich zwar nicht ausschließen, aber eine Verschiedenheit aufweisen, die gerade für die Entscheidung der Konkurrenz von Bedeutung ist.

Somit sind zunächst die Konkurrenzfälle zu besprechen, die bei irgend einer Verschiedenheit auf zeitlichem Geltungsbereich entstehen, wobei unterstellt wird, daß sonst der zeitliche, räumliche, persönliche, betriebliche und berufliche Geltungsbereich derselbe ist. Die Tarifordnung ergreift alle Arbeitsverhältnisse, die nach ihrem Inkrafttreten und vor ihrer Beendigung abgeschlossen werden, sowie die bereits vorhandenen; denn mit Recht folgert Nipperdey [67]) aus der Tatsache, daß § 32 Abs. II Satz 2 AOG. nicht zwischen künftigen und bereits abgeschlossenen Arbeitsverhältnissen unterscheidet, daß die Tarifordnung auch die laufenden Arbeitsverhältnisse erfasse. Von einer echten Tarifkonkurrenz kann keine Rede sein, wenn ein Arbeitsverhältnis zwar in räumlicher, persönlicher, betrieblicher und beruflichen Hinsicht, nicht aber auch in zeitlicher Hinsicht von zwei Tarifordnungen erfaßt wird. Das ist z. B. dann der Fall, wenn zwei Tarifordnungen sich in der Form ablösen, daß die jüngere Tarifordnung die ältere ausdrücklich aufhebt. Dann werden die bestehenden Arbeitsverhältnisse mit dem Inkrafttreten der neuen Tarifordnung grundsätzlich in vollem Umfang nur von der letzteren ergriffen [68]). War die Laufzeit der anderen Tarifordnung bis auf einen bestimmten Tag festgesetzt, so ist es selbstverständlich, daß auch hier ausschließlich die zweite Tarifordnung gilt und von einer Tarifkonkurrenz keine Rede sein kann. Aber auch, wenn zwei Tarifordnungen zeitlich aufeinander folgen, ohne daß die eine oder die andere eine Beendigung anordnet, liegt keine echte Tarifkonkurrenz vor; denn bei einer später erlassenen Tarifordnung, die einen der ersten gegenüber veränderten Inhalt hat, wird die stillschweigende Aufhebung der älteren durch die jüngere vermutet. Auf zeitlichem Geltungsbereich können wir daher von einer Tarifkonkurrenz nicht sprechen. Lediglich in den Fällen, wo zwei aufeinander folgende Tarifordnungen desselben Treuhänders den gleichen Inhalt haben, beanspruchen zwei Tarifordnungen Anwendung auf ein Arbeitsverhältnis. In diesem Falle, der praktisch wohl nie vorkommen wird, ist aber die Lösung der Frage, welche Tarifordnung Anwendung finden soll, bedeutungslos, da sie ja beide den gleichen Inhalt aufweisen. Auch in dem

67) Hueck-Nipperdey-Dietz, Komm. z. AOG., § 32 Anm. 161.
68) Hueck-Nipperdey-Dietz, Komm. z. AOG., § 32 Anm. 161.

Falle, wo eine Tarifordnung sich rückwirkende Kraft beimißt, es aber versäumt, die bereits geltende Tarifordnung ausdrücklich rückwirkend aufzuheben, liegt kein Fall echter Tarifkonkurrenz vor, da auch hier die spätere Tarifordnung die frühere infolge ihres widersprechenden Inhalts nach dem Satz lex posterior derogat legi priori aufhebt [69]).

Wir kommen also zum Ergebnis, daß Tarifkonkurrenzen bei Verschiedenheit auf zeitlichem Geltungsbereich nicht möglich sind.

§ 8.

Zusammentreffen von Tarifordnungen eines Treuhänders bei Verschiedenheit auf dem Gebiete des räumlichen Geltungsbereichs.

Die Feststellung, ob Identität der räumlichen Geltungsbereiche vorliegt, macht keine erheblichen Schwierigkeiten. Echte Tarifkonkurrenzfälle treten nur dort auf, wo neben einer räumlich weiteren Tarifordnung eine räumlich engere Tarifordnung besteht, z. B. wenn neben einer Tarifordnung für die Metallindustrie im Wirtschaftsgebiet Rheinland eine solche für die Metallindustrie in der Stadt Köln besteht. Immer aber ist erforderlich, daß die Betriebsstätte des Unternehmers im Tarifgebiet liegt. Wo das nicht der Fall ist, greift die Tarifwirkung nicht ein.

Nun kann es aber auch vorkommen, daß einzelne Beschäftigte oder gar eine Gruppe von Beschäftigten außerhalb der Betriebsstätte und außerhalb des Tarifgebietes, in dem diese Betriebsstätte liegt, tätig sind. In einem solchen Falle fragt es sich, ob für die Bestimmung des räumlichen Geltungsbereiches einer Tarifordnung die Betriebsstätte oder der außerhalb der Betriebsstätte liegende Arbeitsplatz maßgebend ist, wenn in der Tarifordnung nichts Ausdrückliches bestimmt wird. Bedeutung gewinnt die Frage für die sogenannten Außenarbeiter, also die Beschäftigten, für die der Sitz des Betriebes, dem sie angehören, und der Arbeitsplatz in verschiedenen Tarifgebieten liegen. Dieser Fall kann sowohl innerhalb desselben Wirtschaftsgebietes als auch bei verschiedenen Wirtschaftsgebieten eintreten. Innerhalb des gleichen Wirtschaftsgebietes tritt er dann ein, wenn z. B. der Reichstreuhänder eine Tarifordnung für die Metallindustrie in dem südlichen und eine solche in dem nördlichen Teil seines Gebietes erlassen hat, sodaß innerhalb eines Bezirks für die gleiche Industrie zwei verschiedene, aber räumlich getrennte Tarifgebiete bestehen. Im anderen Fall tritt das Auseinanderfallen von Betriebsstätte und Arbeitsplatz dann ein, wenn der Sitz des Betriebes und der Arbeitsplatz in verschiedenen Treuhänderbezirken liegen.

Vorab soll erwähnt werden, daß der jetzt zu besprechende Fall der Außenarbeit keinen Fall der echten Tarifkonkurrenz darstellt. Es trifft zwar auch hier zu, daß die Frage zu stellen ist, welche von mehreren Tarifordnungen zur Anwendung kommt, die, die am Sitz der Betriebs-

69) Hueck-Nipperdey-Dietz, Komm. z. AOG., § 32 Anm. 225.

stätte gilt, oder die, die an der Außenarbeitsstelle Geltung hat. Zwischen beiden Fällen besteht jedoch ein Unterschied. Während bei der echten Tarifkonkurrenz die fünf Geltungsbereiche der einen Tarifordnung mit den entsprechenden der anderen Tarifordnung zusammenfallen, ist dies hier nicht der Fall; denn hier decken sich nie die räumlichen Geltungsbereiche. Es handelt sich in diesen Fällen immer um Tarife mit verschiedenen regionalen Geltungsgebieten. Es liegt nur eine scheinbare Tarifkonkurrenz vor. Unsere Aufgabe erstreckt sich aber darauf, auch in Fällen unechter Tarifkonkurrenz festzustellen, welche Tarifordnung zur Anwendung kommt.

Nipperdey läßt grundsätzlich den Sitz der Betriebsstätte entscheidend sein[70]). Bei vereinbarter oder kraft des Direktionsrechts vom Unternehmer angeordneter Außenarbeit außerhalb des Betriebsbesitzes und außerhalb des Tarifgebietes bleibe grundsätzlich der Tarif maßgebend, in dessen Gebiet der Betrieb seinen Sitz habe; denn die Tarifordnung werde für Betriebe erlassen. Das gelte auch dann, wenn der Beschäftigte von vorneherein ausschließlich zu Arbeiten außerhalb des Betriebes angenommen ist. Anders sei es dagegen, wenn die Ausführungen von Arbeiten von einer örtlichen, außerhalb des Tarifgebietes liegenden selbständigen Betriebsstätte des Unternehmers aus erfolge. Dann gelte der für diese Betriebsstätte maßgebende Tarif. Das ist grundsätzlich zutreffend. Immer hängt aber die Frage, welche Tarifordnung im Falle der sogenannten Außenarbeit gilt, von dem Verhältnis des Außenarbeiters zum Betrieb ab. Beispiele mögen dies veranschaulichen. Es besteht beispielsweise eine Tarifordnung für die Keramische Industrie im Wirtschaftsgebiet A. Im Nachbarbezirk B regelt ebenfalls eine Tarifordnung mit abweichenden Bestimmungen die Arbeitsverhältnisse in einer Gruppe von Betrieben derselben Industrie. So lange keine Arbeit von den Betrieben des einen Bezirks im anderen Bezirk geleistet wird, ist die Sache klar. Es kommt jeweils die Tarifordnung zur Anwendung, in deren räumlichen Geltungsbereich die betreffende Gruppe von Betrieben liegt. Auch wenn der Unternehmer eines Betriebes außerhalb des Tarifgebietes und außerhalb des Betriebes Außenarbeit anordnet, bleibt die Tarifordnung, die am Sitz des Betriebes gilt, maßgebend. Dabei bleibt es gleichgültig, ob die Außenarbeit von einem Einzelnen oder einer Gruppe von Angestellten oder Arbeitern geleistet wird. Das Entscheidende dabei ist lediglich, daß diese Außenarbeit nicht in einem selbständigen Betrieb ausgeführt wird. Dieser Fall läge z. B. dann vor, wenn eine Firma für die Zusammensetzung von Maschinen Arbeiter außerhalb des eigenen Betriebs tätig sein läßt. (Fall der sog. Montagearbeit) Dann gilt auch für diese Außenarbeiter die Tarifordnung, die am Sitz des Betriebes gilt, obwohl sie u. U. in einem anderen Tarifgebiet arbeiten müssen. Das ergibt sich ausdrücklich aus dem Gesetz, wonach Tarifordnungen für eine Gruppe von Betrieben, nicht für Gefolgschaften, erlassen werden[71]). Ferner folgt dies aus dem Grundsatz der Tarifeinheit, wonach grundsätzlich für jeden Betrieb nur eine Tarifordnung bestehen soll. Aus dem eben Gesagten, daß die Tarifordnungen für Betriebe erlassen werden, folgt notwendigerweise, daß in allen Fällen, wo die Außenarbeit in einer weiteren, aber s e l b s t ä n d i g e n Betriebsstätte ausgeführt wird, der für diese Betriebsstätte maßgebende Tarif zur Anwendung kommt; denn hier besteht eine eigene Verwaltung mit einer aus Führer und Gefolgschaft bestehenden Betriebsgemeinschaft. Unser Beispiel von eben wäre dann dahin abzuwandeln, daß die Ausbeutung der Tongruben durch selbständige Betriebe erfolgt. In diesem Falle muß man berücksichtigen, daß einerseits jeder räumlich begrenzte Tarif die Arbeitsbedingungen und Löhne entsprechend den im Tarifgebiet bestehenden

70) Hueck-Nipperdey-Dietz, Komm. z. AOG., § 32 Anm. 155.
71) Hueck-Nipperdey-Dietz, Komm. z. AOG., § 32 Anm. 156.

Lebensbedingungen festsetzt, andererseits der Beschäftigte in seinen Existenzbedingungen nicht durch Entsendung an einen anderen Ort beeinträchtigt werden darf.

Zusammenfassend läßt sich also sagen, daß auf räumlichem Geltungsbereich eine räumlich weitere Tarifordnung mit einer räumlich engeren Tarifordnung zusammentreffen kann. Keine echte Tarifkonkurrenz liegt dagegen im Falle der Außenarbeit vor. Wird die Außenarbeit in einem selbständigen Betrieb geleistet, so kommt die Tarifordnung zu Anwendung, in deren Tarifgebiet dieser Betrieb liegt. Ist das nicht der Fall, dann unterliegen die Arbeitsverhältnisse von Außenarbeitern der Tarifordnung, die für den Betrieb zuständig ist, der sie auf die Außenarbeitsstelle geschickt hat. Aus diesen Erwägungen heraus ist daher anzunehmen, daß die fremde Tarifordnung nur dann Anwendung findet, wenn der Unternehmer in diesem Tarifgebiet eine geschlossene Betriebsgemeinschaft in einem selbständigen Betrieb beschäftigt; denn die hier am Außenarbeitsort geltenden Arbeitsbedingungen und Löhne sind den dort herrschenden Verhältnissen und Lebensbedingungen angepaßt. In allen anderen Fällen gilt die Tarifordnung, in deren Gebiet die Betriebsstätte liegt.

§ 9.

Zusammentreffen von Tarifordnungen eines Treuhänders bei Verschiedenheit auf dem Gebiete des persönlichen Geltungsbereichs.

Die Tarifkonkurrenz kann auf persönlichem Geltungsbereich dadurch eintreten, daß eine Tarifordnung sich auf alle Beschäftigten einer Gruppe von Betrieben erstreckt, und daß daneben eine weitere Tarifordnung besteht, die nur einen persönlich enger begrenzten Ausschnitt von Beschäftigten erfaßt. Um ein Beispiel zu nennen: Es besteht eine Tarifordnung für die Arbeiter und Arbeiterinnen der Damenhutindustrie[72]). Wenn daneben eine solche besteht, die sich nur auf die weiblichen Beschäftigten erstreckt, dann haben wir es mit einem Fall echter Tarifkonkurrenz zu tun. Oder es besteht z. B. eine Tarifordnung für die Angestellten der Warenhäuser einer Großstadt. Daneben besteht eine weitere Tarifordnung für die mit Rücksicht auf das Weihnachtsgeschäft eingestellten Aushilfskräfte. Auch die Aushilfskräfte zählen zu den Angestellten im Sinne der einen Tarifordnung. Hier liegt ebenfalls ein Fall echter Tarifkonkurrenz vor.

Allgemein ist daher zu sagen, daß echte Tarifkonkurrenzen auf persönlichem Geltungsgebiet dadurch zustande kommen, daß eine persönlich weitere Tarifordnung mit einer persönlich engeren Tarifordnung zusammentrifft.

72) RABl. 1937, Heft 3, Teil VI, S. 47, Tarifregister Nr. 776/5.

§ 10.

Zusammentreffen von Tarifordnungen eines Treuhänders bei Verschiedenheit auf dem Gebiete des betrieblichen Geltungsbereichs.

Nach § 32 AOG. wird die Tarifordnung für eine Gruppe von Betrieben erlassen. Die Möglichkeit einer echten Tarifkonkurrenz auf betrieblichem Geltungsbereich ist selten. Die Tarifkonkurrenz auf betrieblichem Geltungsgebiet kann höchstens dadurch eintreten, daß neben einer betrieblich weiteren Tarifordnung eine betrieblich engere besteht; so wenn z. B. in einem Wirtschaftsgebiet eine Tarifordnung für die holzbearbeitende Industrie und daneben eine solche für Möbelschreinereien besteht.

Es sei ferner darauf hingewiesen, daß ein Fall echter Tarifkonkurrenz beim Zusammentreffen eines sog. Industrietarifs mit einem Fachtarif auftritt. Der Ausdruck Industrietarif, der sich durchgesetzt hat[73]), ist nicht gerade glücklich, da man unter Industrie in der Regel nur das Großgewerbe versteht, Tarifordnungen aber auch Handwerksbetriebe erfassen können. Unter dem Industrietarif hat man die Tarifordnung zu verstehen, die eine bestimmte Gruppe von selbständigen, nach einem einheitlichen Produktionsziel hinstrebenden Betriebe erfaßt[74]). Aus diesem Grunde wäre es vielleicht besser statt Industrietarif „Betriebstarif" zu sagen. Doch soll im Rahmen dieser Abhandlung der Ausdruck Industrietarif beibehalten werden, da er sich im Arbeitsrecht eingebürgert hat und man mit ihm eine bestimmte Vorstellung verknüpft.

Da die Tarifordnung nach § 32 AOG. für eine Gruppe von Betrieben zu erlassen ist, kann man sagen, daß der Typus der Tarifordnung im neuen Arbeitsrecht der Industrietarif ist. Daneben gibt es aber auch noch Tarifordnungen, die bei der Aufstellung von Arbeitsbedingungen in erster Linie eine bestimmte Berufsart im Auge haben, wie z. B. eine Bautarifordnung, die alle Betriebe gleich welcher Art, erfaßt, in denen Bauarbeiten ausgeführt werden. Diese Tarifordnungen pflegt man schlechthin als Fachtarife (bezw. Berufstarife) zu bezeichnen. Während sich der Industrietarif auf eine Gruppe von Betrieben gleicher Art erstreckt und in sich die verschiedenen Berufsarten, die in diesen Betrieben tätig sind, abstuft, kennt die Fachtarifordnung grundsätzlich nur eine oder mehrere bestimmte Berufsarten, in einer Mehrheit von entweder gleichartigen oder auch verschiedenartigen Betrieben.

Der Industrietarif erfaßt grundsätzlich alle Beschäftigten mehrerer Betriebe mit dem gleichen Produktionsziel (chemische Industrie). Bei der Verschiedenartigkeit der Arbeitsleistungen in einem Betrieb trennt der Industrietarif die Arbeitsbedingungen nach besonderen Kategorien fachlicher Art (Maurer, Schlosser, kaufmännisches Personal usw.). Somit ist es möglich, daß ein Industrietarif mit einer Fachtarifordnung zusammentrifft. Das ist dann der Fall, wenn der Industrietarif und der Fachtarif ganz oder nur zum Teil den gleichen betrieblichen Umfang haben und die beiden Tarifordnungen die gleiche Beschäftigungsart regeln.

---

73) Hueck-Nipperdey-Dietz, Komm. AOG. § 32 Anm. 158, 227, 234.
74) Hueck-Nipperdey-Dietz, Komm. z. AOG., § 32 Anm. 227.

Folgendes Beispiel mag dies erläutern: Es besteht eine Tarifordnung für die chemische Industrie. Dieser Tarif regelt verschiedene Berufskategorien, so auch die in der chemischen Industrie beschäftigten Betriebsmaurer. In dem gleichen Treuhänderbezirk besteht auch eine Tarifordnung, die sich auf Bauarbeiter in allen nur möglichen Betrieben erstreckt. Es würde dann der Fabrikmaurer in einer chemischen Fabrik sowohl unter die Tarifordnung für die chemische Industrie, als auch unter die Tarifordnung für Bauarbeiter fallen; denn die betrieblichen Geltungsbereiche berühren und überschneiden sich insofern, als die Bautarifordnung für Bauarbeiter alle, d. h. auch die chemischen Betriebe, in denen Bauarbeiten im Hinblick auf das Produktionsziel nur mittelbare Zwecke erfüllen, erfaßt, während die Tarifordnung für die chemische Industrie sich nur auf die chemischen Betriebe, dabei aber auch auf die in ihnen beschäftigten Bauarbeiter ausdrücklich erstreckt. Aber nur dann, wenn der Fachtarif seinen Geltungsbereich auch auf solche Betriebe (hier die chemische Industrie) ausdehnt, taucht die Frage der Tarifkonkurrenz auf. Wenn dagegen die Bautarifordnung nur solche Betriebe erfaßt, die als Produktionsziel Bauarbeiten ausführen lassen, und alle anderen Betriebe, die nur aus Gründen der Aufrechterhaltung des Betriebes produktionsfremde Arbeiten ausführen müssen, ausschließt, dann liegt keine Tarifkonkurrenz vor. Ueber die Behandlung des Falles vom Zusammentreffen eines Industrietarifs mit einem Fachtarif wird im nächsten Teil der Abhandlung zu berichten sein.

§ 11.

Zusammentreffen von Tarifordnungen eines Treuhänders bei Verschiedenheit auf dem Gebiete des beruflichen Geltungsbereichs.

Wenn eine echte Tarifkonkurrenz vorliegen soll, dann muß das Einzelarbeitsverhältnis, abgesehen von den übrigen Geltungsbereichen, auch unter den beruflichen Geltungsbereich zweier Tarifordnungen fallen. Entscheidend für die Frage, wann ein Arbeitsverhältnis unter den beruflichen Geltungsbereich einer Tarifordnung fällt, ist allein die Art der Beschäftigung. Auf die Art des Betriebes kommt es nicht an; denn diese ist nur von Bedeutung für die Feststellung des betrieblichen Geltungsbereichs einer Tarifordnung. Das folgert Nipperdey mit Recht daraus, daß die Tarifordnung für Betriebe erlassen wird[75]). Auch wird ja, wie bereits gezeigt, zwischen einem betrieblichen und beruflichen Geltungsbereich unterschieden und damit auch der berufliche Geltungsbereich auf die Art der Tätigkeit des Beschäftigten beschränkt[76]). Eine Abstellung des beruflichen Geltungsbereiches nur auf die Art der Arbeit kann im Gegensatz zum alten Arbeitsrecht deshalb ohne Gefahr erfolgen, weil die Tarifordnung auch immer die Betriebe anzugeben hat, für die sie gilt. Es ist daher nicht erforderlich, die Art der Arbeitsleistung auch noch unter dem Gesichtswinkel des Betriebes zu betrachten, wenn es gilt, den beruflichen Geltungsbereich für ein bestimmtes Arbeitsverhältnis zu bestimmen und abzugrenzen. Die Zusammenfassung des betrieblichen und beruflichen Geltungsbereiches gibt dann eine klare Auskunft über den allgemeinen Geltungsbereich der Tarifordnung. Durch die getrennte Angabe der Berufsarten und der Betriebe werden viele Streitigkeiten in der Frage der Tarifgeltung vermieden.

---

75) Hueck-Nipperdey-Dietz, Komm. z. AOG., § 32 Anm. 154.
76) Hueck-Nipperdey-Dietz, Komm. z. AOG., § 32 Anm. 154.

Nachdem festgestellt ist, daß sich der Umfang des beruflichen Geltungsbereichs nach der Art der Beschäftigung richtet, kann es keine Schwierigkeiten mehr machen, im Einzelfall zu prüfen, ob eine Tarifkonkurrenz auch auf beruflichem Geltungsgebiet vorliegt. Stellt sich dabei heraus, daß es an der Identität der beruflichen Geltungsbereiche fehlt, so liegt eine Tarifkonkurrenz nicht vor. In allen Fällen, wo infolge ungenauer Angabe des beruflichen Geltungsbereiches zwei Tarifordnungen ein Arbeitsverhältnis zu erfassen scheinen, haben wir es nur mit einer scheinbaren Konkurrenz zu tun. Auch auf beruflichem Geltungsbereich sind echte Tarifkonkurrenzen selten. Damit eine echte Tarifkonkurrenz vorliegt, ist erforderlich, daß die Tarifordnungen sich auf dem beruflichen Geltungsbereich überdecken. Das ist immer dann der Fall, wenn der berufliche Geltungsbereich der einen Tarifordnung weiter ist als der einer anderen. Es besteht z. B. eine Tarifordnung für die Schreiner allgemein und daneben eine Tarifordnung für die Modellschreiner. Auch hier erhebt sich die Frage, nach welcher Tarifordnung der Modellschreiner entlohnt wird.

III. TEIL.

Behandlung der Tarifkonkurrenz nach den Regeln der außertariflichen Normenkonkurrenz.

§ 12.

Das Verhältnis der Tarifkonkurrenz zur außertarifrechtlichen Normenkonkurrenz im allgemeinen.

Bei der Lösung der Tarifkonkurrenzfälle ist von dem Grundsatz der Tarifeinheit auszugehen. Unter diesem Grundsatz versteht man ein Zweifaches.

Zunächst soll für mehrere Betriebe grundsätzlich nur e i n e Tarifordnung bestehen. Diese These, die sich aus dem § 32 Abs. II AOG. ergibt, wonach für die Beschäftigten einer Gruppe von Betrieben eine Tarifordnung erlassen werden kann, ist das Ziel, nach dem der Treuhänder beim Erlaß von Tarifordnungen hinstreben soll. Daß ein solcher Zustand aber nur Ziel und häufig genug nicht Wirklichkeit ist, wurde bereits gezeigt; denn es kann vorkommen, daß in einer Gruppe von Betrieben je nach der Verschiedenheit der Beschäftigungsarten mehrere Tarifordnungen gelten [1]).

Diese Seite des Grundsatzes von der Tarifeinheit interessiert jedoch in diesem Zusammenhang nicht. Das, worauf es hier ankommt, ist der Gedanke, daß auf ein Arbeitsverhältnis nur e i n e Tarifordnung angewendet werden kann. Dieser Satz gilt ausnahmslos, sofern es sich nicht um das Vorliegen sich gegenseitig ergänzender Tarifordnungen, wie z. B. beim Mantel- und Lohntarif, handelt.

Außer diesem Grundsatz der Tarifeinheit enthält das Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit keine Regeln darüber, wie die Frage zu lösen ist, wenn mehrere Tarifordnungen auf ein bestimmtes Einzelarbeitsverhältnis Anwendung beanspruchen [2]). Da aber das Leben auf jede auftauchende Frage eine Antwort verlangt, ist diese durch die Rechtswissenschaft vorzubereiten [3]).

Eine Lösung aus dem Begünstigungsprinzip kommt nicht in Betracht; denn dieses gilt nur für die Beziehung einer Tarifordnung zu einem Arbeitsverhältnis, nie aber für Tarifordnungen untereinander [4]).

---

1) Z. B.: RABl. 1937, Heft 10, Teil VI, S. 274, Tarifregister Nr. 1282/1: Tarifordnung für die in der unterfränkischen Bekleidungsindustrie beschäftigten Kraftwagenführer usw., § 1. Geltungsbereich: Diese Tarifordnung gilt für die in diesen Betrieben beschäftigten Kraftwagenführer, Packer, Hausdiener.

2) Anders die Tarifvertragsverordnung von 1918/28 in § 2 Abs. II.

3) Enneccerus, Allg. Teil, § 53, 13. Bearb. v. Nipperdey.

4) Hueck-Nipperdey-Dietz, Komm. z. AOG., § 32 Anm. 228.

Dagegen könnte die direkte oder analoge Anwendung von Regeln oder allgemeinen Rechtsgrundsätzen auf die arbeitsrechtliche Tarifkonkurrenz, die vom Gesetz bereits früher für Fälle ähnlicher Art aufgestellt sind, behilflich sein. Ob in allen Fällen der Tarifkonkurrenz eine direkte oder analoge Anwendung von Regeln heranzuziehen ist, werden die folgenden Untersuchungen zeigen.

In unserem Recht gibt es auch sonst noch Konkurrenzen, d. h. Fälle, wo ein Tatbestand unter mehrere gesetzliche Bestimmungen gebracht werden kann. Das Nächstliegende ist das Zusammentreffen von Normen im Strafrecht, das darin besteht, daß eine Handlung unter mehrere Strafgesetze fällt, die sich gegenseitig ausschließen[5]). Auch im bürgerlichen Recht haben wir eine ähnliche Erscheinung, wenn z. B. die Gewährschaftsansprüche wegen Sachmängel beim Kauf mit dem Anfechtungsrecht wegen Irrtums über wesentliche Eigenschaften nach § 119 Abs. II BGB. konkurrieren[6]). Die Anwendungsmöglichkeit verschiedener Gesetze im Strafrecht und im bürgerlichen Recht bezeichnet man als Gesetzeskonkurrenz. Ferner kennen wir im Staatsrecht bei der Lehre von der Normenkraft der Rechtsquellen und im internationalen Privatrecht ein Zusammentreffen von Rechtsnormen auf einen Tatbestand. Diese verschiedenen Rechtsnormenkonkurrenzen sind im Rahmen dieser Abhandlung unter dem Oberbegriff „außertarifrechtliche Normenkonkurrenz" zusammenzufassen. Aus den Regeln, die die außertarifrechtlichen Normenkonkurrenzen entwickelt haben, kann aber etwas Wesentliches für die Tarifkonkurrenz nur dann entnommen werden, wenn die verschiedenen Tarifkonkurrenzen Unterfälle der allgemeinen Normenkonkurrenz darstellen. Es können dann die Regeln der außertarifrechtlichen Normenkonkurrenz direkt auf die Tarifkonkurrenz angewendet werden.

Dennoch sind nicht alle Gruppen der Tarifkonkurrenz Unterfälle der Normenkonkurrenz, sodaß nicht alle Regeln, die die Lehren von der außertarifrechtlichen Normenkonkurrenz aufgestellt haben, direkt auf die Tarifkonkurrenzen anzuwenden sind, sondern es ist nach den einzelnen Tarifkonkurrenzgruppen zu unterscheiden und zu prüfen, welcher Fall der außertarifrechtlichen Normenkonkurrenz auf die betreffende Gruppe der Tarifkonkurrenz direkt und welcher Fall nur analog zur Lösung herangezogen werden kann.

So haben wir es z. B. bei der Normenkollision des internationalen Privatrechts mit dem Zusammentreffen von Rechtsordnungen verschiedener Staaten zu tun, während es sich bei allen drei Gruppen der Tarifkonkurrenz immer nur um Normen eines Staates, des Deutschen Reiches, handelt. Hier könnte also nur eine analoge Anwendung der Regeln in Betracht kommen.

5) Mezger, Strafrecht, Lehrbuch, S. 470.
6) Enneccerus, bearb. v. Lehmann, Bd. II, § 234 I 3.

§ 13.

Zusammentreffen der Tarifordnung eines Sondertreuhänders mit der eines Reichstreuhänders und die Lehre von der Normenkraft der Rechtsquellen.

Wenn die Tarifordnung eines Sondertreuhänders und die Tarifordnung eines Reichstreuhänders zusamentreffen, so ist zunächst festzustellen, daß hier Tarifordnungen konkurrieren, die aus verschiedenen Rechtsquellen stammen. Mit dem Zusammentreffen von Rechtsnormen, die nicht aus einer, sondern aus verschiedenen Rechtsquellen des gleichen Staates stammen, befaßt sich im Gebiete der außertarifrechtlichen Normenkonkurrenz die Lehre von der Rangordnung bzw. Normenkraft der Rechtsnormen. Sie umfaßt die Gesamtheit der Rechtssätze, die innerhalb einer Rechtsordnung bestimmen, welche Norm bei der Entscheidung des Einzelfalles zugrunde gelegt werden soll, wenn mehrere widersprechende Willensäußerungen verschiedener zur Normsetzung berufener Willensträger vorhanden sind [7]). Die Rangordnungslehre löst diese Frage, welcher Norm der Vorzug zu geben ist, nach dem allgemeinen Satz lex superior derogat legi inferiori. So hatte sie unter der Herrschaft der Weimarer Verfassung u. a. insbesondere Auskunft zu geben über das Verhältnis von Verfassung, Gesetzen, Rechtsverordnungen und über das Verhältnis von Reichsrecht zu Landrecht. Sie löste diese Frage, indem sie prüfte, welcher Rechtsnormengruppe (Verfassung, Gesetz, Verordnung, Reichsrecht, Landesrecht) die betreffenden Normen angehörten. Mit der Zuordnung der einzelnen Norm zu einer der Rechtsnormengruppen bestimmte sich gleichzeitig ihr Rang innerhalb der Gesamtrechtordnung [8]).

Die Eigenschaft einer Norm als lex superior innerhalb der Gesamtrechtsordnung kann sich z. B. nach der Form der Rechtsgestaltung [9]), nach der Rangordnungsregel des Art. 13 des Gesetzes vom 11. 8. 1919 (Weimarer Verfassung) oder nach dem hierarchischen Prinzip richten. Hierbei handelt es sich immer um das Verhältnis von höheren zu niederen Normen.

Wenn sich die Normenkraft nach der Form der Rechtsgestaltung richtet, so bedeutet das, daß sich diese Rangstufe durch eine mit mehr oder weniger Garantien versehene Rechtserzeugung kennzeichnet [10]). Für das Recht des Weimarer Staates ergab sich die Rangordnung: Verfassung. Gesetz, Verordnung. Diese Seite der Rangordnungslehre, die die Rangstufenfolge nach der Art des Zustandekommens der Gesetze bestimmt, kann für das Zusammentreffen einer Tarifordnung eines Sondertreuhänders und der eines Reichstreuhänders der Arbeit nicht verwendet werden, da die Tarifordnungen der Treuhänder, wie die der Sondertreuhänder, in den gleichen Formen erlassen werden. Keine zeichnet sich vor der anderen durch ein mehr erschwertes und mit mehr Garantien versehenes Zustandekommen beim Erlaß aus. Auch gehören beide Arten von Tarifordnungen einer einzigen Rechtsnormengruppe, und zwar der der Rechtsverordnungen an, sodaß auch in dieser Hinsicht keine Unterschiede zu machen sind.

7) Hensel, Handb. d. Dt. Staatsrechts, Bd. II, S. 313.
8) Hensel, a.a.O., S. 314.
9) Koellreutter, Dt. Verfassungsrecht, S. 60; Hensel, a.a.O., S. 313 ff.
10) Hensel, Hb. d. Dt. Staatsrechtes, Bd. II, S. 315.

Weiter konnte sich die höhere Normenkraft einer Rechtsnorm danach richten, ob die erlassende Stelle ein Organ des Reiches oder eines Landes war. Hier ergab sich die Rangordnungsreihe: Reichsrecht, Landesrecht, Kommunalrecht. An der Spitze stand des Reichsrecht. Es hatte die Eigenschaft der lex superior und ging allen anderen Gesetzen vor, die nicht zum Reichsrecht gehörten. Hier wurde also die Normenkraft nicht nach der Art des Rechtsschöpfungsvorganges bestimmt, sondern maßgebend ist die Ueberordnung der Reichsorgane über allen anderen Organen, die zum Erlaß von Normen berechtigt sind. Es ist der souveräne Wille, der über dem nichtsouveränen Willen steht. Auch diese Seite der Rangordnungslehre vermag für die Lösung der ersten Tarifkonkurrenzgruppe keinen entscheidenden Beitrag zu liefern, da es sich im Falle der ersten Tarifkonkurrenzgruppe gar nicht um das Zusammentreffen von Reichsrecht und Landesrecht handelt; denn diese Tarifordnungen sind beide Reichsrecht.

Weiter stellt die Lehre von der Rangordnung der Rechtsnormen fest, daß sich die Normenkraft der Verordnungen untereinander grundsätzlich nach dem hierarchischen Verhältnis der erlassenden Stellen richtet. Die Verordnungen höherer Instanzen gehen den Willensäußerungen der im Instanzenzug untergeordneten Willensträger vor. Sie dürfen ihnen nicht widersprechen [12]). So hat z. B. die Verordnung des Oberpräsidenten den Vorrang vor einer Verordnung des Regierungspräsidenten [13]). Auch dieser Gedanke läßt sich für die Tarifkonkurrenz nicht verwerten, da der Reichstreuhänder und der Sondertreuhänder nicht über-, sondern nebeneinander stehen.

Aus der Lehre von der Rangordnung der Rechtsquellen ist daher lediglich die Folgerung zu ziehen, daß die übergeordnete Rechtsnorm immer den Vorrang vor der untergeordneten Rechtsnorm hat (lex superior derogat legi inferiori). Die lex superior ist gegenüber der lex inferior diejenige Norm, die eine stärkere Normenkraft besitzt. Diese höhere Normenkraft kann sich, wie bereits gezeigt, aus den verschiedensten Umständen ergeben. Es ist nun zu prüfen, ob die Tarifordnung des Sondertreuhänders eine mit höherer Normenkraft ausgestattete lex superior ist und aus welchen Gründen sich diese ihre Eigenschaft ergibt.

Sie folgt einmal aus Art und Zweck der Einsetzung eines Sondertreuhänders. Während der Bezirkstreuhänder eine Dauerbehörde mit ständigem Sitz ist, wird der Sondertreuhänder grundsätzlich nur von Fall zu Fall bestellt. Ferner erfolgt die Bestellung eines Sondertreuhänders entweder für den Erlaß von Tarifordnungen, die über den räumlichen Zuständigkeitsbereich eines Bezirkstreuhänders nicht unwesentlich hinausgehen, oder wenn es sich um Aufgaben handelt, die wegen ihres Umfanges oder ihrer Eigenart eine besondere Sachkenntnis voraussetzen. Wo der Sondertreuhänder aber wegen seiner besonderen Vertrautheit mit einem bestimmten Fragenkreis eingesetzt wird, muß seine Tarifordnung notwendigerweise den Vorrang vor einer bereits bestehenden und widersprechenden Tarifordnung des Reichstreuhänders haben.

Die Eigenschaft einer wesentlich über den Umfang eines Reichstreuhänderbezirks hinausgehenden Tarifordnung als lex superior ergibt sich ferner aus der umfassenderen räumlichen Zuständigkeit des Sondertreu-

12) Hensel, Hb. d. Dt. Staatsrechts, Bd. II, S. 319.
13) vergl. § 30 des preuß. Polizeiverwaltungsgesetzes v. 1. 6. 1931.

händers, die sich ja auch auf das ganze Reichsgebiet erstrecken kann. Noch aus einem weiteren Umstand ergibt sich die stärkere Normenkraft der Sondertreuhändertarifordnung. Nach dem Willen des Gesetzgebers hört die Zuständigkeit eines Reichstreuhänders da auf, wo die Zuständigkeit des Sondertreuhänders einsetzt. Weil aber die Tarifordnung eines Sondertreuhänders die Kraft hat, die Zuständigkeit des Reichstreuhänders einzuschränken, ist sie als die stärkere zu bezeichnen. Sie geht also auch in den Fällen vor, in denen eine solche Einschränkung tatsächlich nicht stattgefunden hat [14]).

Mit der Beantwortung der Frage, welche Tarifordnung im Falle des Zusamentreffens der ersten Tarifkonkurrenzgruppe den Vorrang vor der anderen hat, ist aber noch nicht das Schicksal der zurücktretenden Tarifordnung untersucht. Es erhebt sich hier die Frage, ob die bereits bei Erlaß bestehende Tarifordnung des Reichstreuhänders aufgehoben, d. h. vernichtet, oder nur zeitweise derart zurückgedrängt wird, daß nur die vorgehende Tarifordnung auf das Arbeitsverhältnis allein Anwendung findet.

Die Auffassung von der Unwirksamkeit entgegenstehender Tarifordnungen wird vom Reichsarbeitsgericht vertreten [16]). Danach sind widersprechende Tarifordnungen eines Reichstreuhänders unwirksam. An dieser Unwirksamkeit ändere auch ein evtl. späteres Außerkrafttreten der Tarifordnung des Sondertreuhänders nichts. Nipperdey ist mit Recht anderer Ansicht [17]), wenn er sagt, der Grundgedanke der Tarifkonkurrenz bestehe nicht darin, daß der vorgehende Tarif den nachgehenden, soweit er widerspricht, unwirksam macht, sondern darin, daß der vorgehende allein auf das Arbeitsverhältnis einwirke. Bestehe der vorgehende Tarif nicht mehr, so setze die Wirkung des nunmehr allein geltenden (früher nachgehenden) Tarifs ein, dessen Bestimmungen durchaus rechtswirksam geblieben seien.

Das ist zutreffend. Es ist davon auszugehen, daß es sich beim Widerspruch zwischen der Tarifordnung des Sondertreuhänders und der des Reichstreuhänders um ein Problem der Tarifkonkurrenz handelt. Geht man weiter davon aus, daß die vom Sondertreuhänder erlassene Tarifordnung der Tarifordnung des Reichstreuhänders vorgeht, so bedeutet das nach den allgemein anerkannten Regeln der Konkurrenzlehre nur, daß die Bestimmungen der Sondertreuhändertarifordnung und nicht die widersprechenden Bestimmungen der Tarifordnung des Reichstreuhänders auf das betreffende Arbeitsverhältnis anzuwenden sind.

14) Hueck-Nipperdey-Dietz, Komm. z. AOG., § 32 Anm. 230.
16) ArbR. Slg., Bd. 28, S. 266.
17) Anm. zur Entscheidung des RAG., ArbR. Slg., Bd. 28, S. 266.

§ 14.

Zusammentreffen von Tarifordnungen mehrerer Reichstreuhänder und die Lehre von der Normenkollision des internationalen Privatrechts.

Bei der zweiten Gruppe der Tarifkonkurrenz treffen die Tarifordnungen mehrerer Bezirkstreuhänder zusammen. Auch hier haben, wie bei der ersten Gruppe, verschiedene Behörden die Tarifordnungen erlassen.

Dennoch können wir auf diese Gruppe die Lehre von der Rangordnung der Rechtsquellen weder direkt noch analog anwenden, da es an der Ueberordnung bzw. Unterordnung der Willensträger (Treuhänder) fehlt. Bei der zweiten Gruppe der Tarifkonkurrenz kann man weder die eine noch die andere Tarifordnung als lex superior bezeichnen. Sie stehen rangmäßig auf der gleichen Stufe und haben die gleiche Normenkraft, da keine Umstände vorliegen, die der Tarifordnung des einen Reichstreuhänders im Verhältnis zum Nachbartreuhänder eine höhere Normenkraft beilegen könnten. Auch die Tatsache, daß die Tarifordnung eines Reichstreuhänders Geltung in Gebietsteilen beanspruchen kann, die unwesentlich außerhalb seines Bezirkes liegen, gibt ihr keine übergeordnete Stellung; denn jeder der Treuhänder ist zum Erlaß solcher Tarifordnungen befugt[18]).

Es gibt aber auch anderweitig Normenkonkurrenzen zwischen verschiedenen Staatswillensäußerungen, die die gleiche Normenkraft besitzen. Das ist der Fall bei der Normenkollision des internationalen Privatrechts; denn hier haben wir in den rechtsetzenden Organen mehrerer Staaten Willensträger, die zwar verschieden, bei denen aber von einer Ueberordnung des einen über den anderen keine Rede sein kann. Die Tatsache, daß es sich bei der Normenkollision des internationalen Privatrechts um Rechtssyteme verschiedener Staaten handelt, die miteinander kollidieren, während es sich bei der Tarifkonkurrenz um einen Ausschnitt des Rechtssystems eines einzigen Staates handelt, steht zwar einer direkten, nicht aber einer analogen Anwendung der vom internationalen Privatrecht für das Nebeneinander verschiedener Rechtsordnungen aufgestellten Grundsätze entgegen; denn diese Grundsätze werden anerkanntermaßen auch auf das sogenannte interprovinziale und interlokale Privatrecht, wo es sich ebenfalls um kollidierende Normen gleichgeordneter Willensträger eines Staates handelt, analog angewendet[19]). Die Verschiedenheit der die Tarifordnungen erlassenden Willensträger und das Fehlen einer unterschiedlichen Normenkraft sind zwei Gesichtspunkte, die zu einer Heranziehung der Lehre von der Normenkollision des internationalen Privatrechts berechtigen. Nach dieser Feststellung kann an die Untersuchung der im internationalen Privatrecht aufgestellten Grundsätze herangetreten werden.

Das internationale Privatrecht bestimmt u. a., welche von den verschiedenen, nebeneinander bestehenden Rechtsordnungen mehrerer Staaten im einzelnen Falle anzuwenden ist[20]). Es verlangt[21]), daß der Richter auf

18) Lutz-Richter, Deutsches Arbeitsrecht 1934, S. 252.
19) Walcker, Internationales Privatrecht, S. 12; Savigny, System des heutigen römischen Rechts, S. 19, 27, 108; Neumeyer, Internationales Privatrecht, S. 13; u.a.
20) Walcker, Internationales Privatrecht, S. 25.
21) Savigny, System des heutigen römischen Rechts, S. 28 ff.

ein streitiges Rechtsverhältnis dasjenige örtliche Recht anzuwenden habe, dem das streitige Rechtsverhältnis angehört, ohne Unterschied, ob dieses örtliche Recht das einheimische Recht dieses Richters oder das Recht eines fremden Staates sein mag. Das internationale Privatrecht knüpft die örtliche Herrschaft eines Gesetzes an die örtlichen Beziehungen des Rechtsverhältnisses, auf das das betreffende Gesetz Anwendung beansprucht. Das internationale Privatrecht ist ein System von Anknüpfungen, verknüpft werden Fall und Rechtsordnung. Zwischen beiden wird gewissermaßen eine Brücke geschlagen. Für die Beurteilung der aus Verträgen entstandenen Schuldverhältnisse z. B. hat die Rechtslehre und die Rechtsübung des internationalen Privatrechts eine Reihe von Rechtsordnungen, die im einzelnen Fall zur Anwendung kommen können, aufgezählt. Es sollen hier nur die wichtigsten genannt werden: 1) das Recht, des Ortes, an dem das Schuldverhältnis erfüllt werden soll, 2) das am Ort der Errichtung des Rechtsgeschäftes geltende Recht (lex loci contractus), 3) das am Wohnsitz des Schuldners geltende Recht (lex loci domicilii), 4) das heimatliche Recht des Schuldners, 5) das am Wohnsitz des Gläubigers geltende Recht, 6) das Recht des Prozeßortes (lex fori)[22]. Ohne nun auf die umstrittene Frage, welches dieser verschiedenen Rechte im Rahmen des internationalen Schuldrechts vorherrschend ist, einzugehen, entnehmen wir dieser Aufzählung einen für die zweite Gruppe der Tarifkonkurrenz wichtigen Grundgedanken. Man hat sich bemüht, jeweils die engste örtliche Beziehung eines konkreten Schuldverhältnisses, bzw. einer einzelnen Schuldverpflichtung zu einem bestimmten, von mehreren zusammentreffenden Rechtsystemen zu finden. Dieser Grundsatz, der seit sieben Jahrhunderten das gesamte internationale Privatrecht beherrscht[23], ist von Jitta[24] auf der Heidelberger Tagung 1911 wie folgt ausgedrückt worden: „Jedes Schuldverhältnis, das einem lokalen Verkehrskreise angehört, bestimmt sich durch Kennzeichen, welche auf eine e n g e Verbindung des Verhältnisses mit einem lokalen Verkehrskreise hinweisen (z. B. Entstehungsort, Erfüllungsort, Wohnsitz)." Es ist nicht möglich, den sämtlichen örtlichen Beziehungen eines Tatbestandes gleichzeitig zu folgen; z. B. auf eine Erbfolge gleichzeitig deutsches Recht anzuwenden, als das Recht des Erblassers, französisches Recht als das Recht des Erben und das Recht der Schweiz als des Landes, in dem das Erbgut liegt. Es muß unter diesen Möglichkeiten eine Auswahl getroffen werden. Minderwichtige Beziehungen bleiben beiseite. Es entscheidet diejenige unter ihnen, die für die Eigenart des zu beurteilenden Tatbestandes die wesentlichste ist[25].

Der Grundsatz von der engsten Beziehung[26], hat in der deutschen internationalen Privatrechtspraxis (im BGB. fehlt eine entsprechende Bestimmung) z. B. dazu geführt, für das Obligationenrecht das Recht des Erfüllungsortes (lex loci solutionis) als maßgebend anzuerkennen[27]. Denn der Ort der Erfüllung, auf welchen die ganze Erwartung der Parteien gerichtet ist, stelle die stärkste und engste örtliche Beziehung des Schuldverhältnisses zu einer bestimmten von mehreren kollidierenden Rechtsordnungen dar[28]. Für das Grundstücksrecht hat der Grundsatz von der engsten Beziehung dazu geführt, die lex rei sitae anzuwenden; denn da die

22) Walcker, Internationales Privatrecht, S. 374.
23) Neumeyer, Internationales Privatrecht, S. 5.
24) Abgedruckt bei Walcker, Internationales Privatrecht, S. 403 ff.
25) Neumeyer, a.a.O., S. 6.
26) Raape, Staudingers Komm. z. BGB., 9. Aufl., Einl. zum internationalen Privatrecht, S. 4 ff.
27) Lewald, Deutsches internationales Privatrecht, S. 225.s
28) Savigny, a.a.O., S. 208.

lex rei sitae die Sache ohne Rücksicht auf die Person, die Rechte an der Sache beansprucht, erfaßt, kommt ihr für die Sachen, die in ihrem Bereich belegen sind, die wesentlichste und engste Beziehung zu.

Demgemäß ist bei der zweiten Gruppe der Tarifkonkurrenz in analoger Anwendung des Grundsatzes von der engsten und wesentlichsten Beziehung zwischen Tatbestand und Recht zu prüfen, zu welcher der beiden konkurrierenden Tarifordnungen das streitige Arbeitsverhältnis die engste Beziehung aufweist. Es muß daher jede einzelne Tarifordnung für sich auf ihren örtlichen Schwerpunkt geprüft werden.

So lange im Nachbarbezirk keine Tarifordnung für das betreffende Arbeitsverhältnis besteht, ist die Sache klar; es gilt allein die übergreifende Tarifordnung. Dies folgt aus der Vorschrift des § 32 AOG. Wenn aber im Nachbarbezirk bereits eine Tarifordnung besteht oder später, d. h. nach Erlaß der übergreifenden Tarifordnung ergeht, so fragt es sich, welche Tarifordnung Anwendung auf das Arbeitsverhältnis zu finden hat. Nach dem Grundsatz der Tarifeinheit kann immer nur eine Tarifordnung Geltung haben. Folgendes Beispiel mag den Fall, daß eine Tarifordnung den Treuhänderbezirk unwesentlich überschreitet, verdeutlichen: ein Reichstreuhänder will für die Betriebe der optischen Industrie die Arbeitszeit und den Urlaub überbetrieblich regeln, weil es ihm zwingend geboten erscheint. Die optische Industrie hat in einem Wirtschaftsbezirk sechs Betriebe. An der Grenze, aber schon im Nachbarbezirk, befinden sich drei weitere Betriebe derselben Industrie, die mit den übrigen sechs zu einer Interessengemeinschaft (Kartell, Verkaufsgemeinschaft) zusammengeschlossen sind. Mit Rücksicht auf diesen Umstand erläßt der Reichstreuhänder eine Tarifordnung, die auch die unwesentlich außerhalb seines Bezirks liegenden drei Betriebe mit umfaßt. Erläßt nun der Nachbartreuhänder ebenfalls eine Tarifordnung für die optische Industrie seines Bezirks, zu denen auch die eben erwähnten drei Betriebe gehören, so fragt es sich, unter welche der beiden Tarifordnungen diese drei Betriebe bzw. die Arbeitsverhältnisse fallen. Nach der Ansicht von Nipperdey[29]) hat bei der Konkurrenz von Tarifordnungen verschiedener Reichstreuhänder die Tarifordnung des primär zuständigen Treuhänders den Vorrang. Dem kann nicht zugestimmt werden; denn — wie Lutz-Richter[30]) richtig bemerkt — durften beim Erlaß dieser Tarifordnungen beide Treuhänder ihre Zuständigkeit annehmen, sodaß von einem primär und sekundär zuständigen Treuhänder keine Rede sein kann. Abzulehnen ist auch der Lösungsvorschlag, den Mansfeld-Pohl gibt[31]). Es sei derjenigen Tarifordnung der Vorzug zu geben, nach der sich die Mehrzahl der Arbeitsverhältnisse richte[32]). Dieser Lösungsvorschlag, der die Anzahl der Arbeitsverhältnisse entscheidend sein läßt, ist willkürlich. Es ist hier auf ein rein äußerliches Moment abgestellt. Dazu kommt, daß immer erst von Fall zu Fall festgestellt werden muß, wieviel Arbeitsverhältnisse unter die eine Tarifordnung, und wieviel unter die andere fallen. Auch ist bei diesem Lösungsvorschlag zu berücksichtigen, daß die Zahl der Arbeitsverhältnisse infolge von Kündigungen, Entlassungen u. ä. dauernden Schwankungen unterworfen ist. Es kann u. U. vorkommen, daß das gleiche Arbeitsverhältnis einmal

29) Hueck-Nipperdey-Dietz, Komm. z. AOG., § 32 Anm. 231.
30) Deutsches Arbeitsrecht, 1934, S. 252.
31) Komm. z. AOG., § 32 Anm. V.
32) Mansfeld-Pohl, Komm. z. AOG., § 32 Anm. V; vergl. § 2 Abs. II der Tarifvertragsverordnung v. 23. Dez. 1918 (RGBl. I. S. 1456 in der Fassung der Bekanntmachung v. 1. März 1928 (RGBl. I S. 47.

unter diese, das andere Mal unter die andere Tarifordnung zu fallen hätte. Vollkommen versagt dieser Lösungsvorschlag aber dann, wenn beide Tarifordnungen zufällig einmal die gleiche Anzahl von Arbeitsverhältnissen erfassen. Diese Lösungsvorschläge sind aber auch deshalb abzulehnen, weil sie allzu schematische Entscheidungen befürworten. Beim Zusammentreffen von Tarifordnungen zweier Reichstreuhänder läßt sich nicht das Vorgehen einer bestimmten Tarifordnung als feste Regel, aufstellen.

Es hat in einem solchen Fall die Tarifordnung desjenigen Treuhänders den Vorzug, zu dessen Tarifordnung der Betrieb und damit das Arbeitsverhältnis den engsten, sachlichen Zusammenhang besitzt. Was ist es nun, das diese engere Beziehung zu dieser Tarifordnung hervorruft? Eine Antwort auf diese Frage gibt uns der Grund des Gesetzgebers, dem Treuhänder zu gestatten, unwesentlich mit der Tarifordnung seinen Bezirk zu überschreiten.

Bei der Einteilung des deutschen Reiches in die 13 verschiedenen Treuhänderbezirke ist es nicht möglich gewesen, alle wirtschaftlich zusammengehörenden Industrien in einem bestimmten Wirtschaftsgebiet unterzubringen. Infolge von Veränderungen durch Errichtung, Stillegung, Zusammenschlüssen von Betrieben usw. wäre eine solche Einteilung auch gar nicht möglich gewesen. Da man bei dieser Aufteilung das Bestehen zusammenhängender Wirtschaftsgebiete nicht immer berücksichtigen konnte, mußte dem Bezirkstreuhänder das Recht eingeräumt werden, über seinen regionalen Zuständigkeitsbereich bei zwingender Notwendigkeit hinauszugehen. Dadurch kann der Bezirkstreuhänder beim Erlaß überbetrieblicher Arbeitsregeln ein Auseinanderreißen zusammengehöriger Betriebe vermeiden. Diese Befugnis des Bezirkstreuhänders ist erforderlich, weil sich Wirtschaftsgebiete nicht mit Zirkel und Lineal abgrenzen lassen. Wenn eine Tarifordnung die Grenzen des Treuhänderbezirks unwesentlich überschreitet, dann will sie grundsätzlich unter Außerachtlassung der territorialen Grenzen irgendwie zusammengehörige Betriebe erfassen. Dieser Treuhänder vermag die Lebensverhältnisse und die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten sowohl im Interesse des Unternehmers wie der Gefolgschaft besser zu regeln, als der Nachbartreuhänder, der die Tarifordnung unter Umständen nur deshalb auch für die an der Grenze befindlichen Betriebe erläßt, weil diese Betriebe territorial noch zu seinem Bezirk gehören. Damit soll aber nicht gesagt sein, daß die räumliche Lage von Betrieben immer ausschlaggebend für den Erlaß einer Tarifordnung sein soll. Für die Beurteilung der verschiedenen Arbeitsbedingungen ist die Tarifordnung des Treuhänders, der sie mit Rücksicht auf eine irgendwie geartete Zusammengehörigkeit von Betrieben seines Bezirks, mit Betrieben die unwesentlich außerhalb seines Bezirks liegen, erlassen hat, diejenige, die eine engere Beziehung zu einem Einzelarbeitsverhältnis aufweist, als die Tarifordnung, die nur mit Rücksicht auf die räumliche Zugehörigkeit der Betriebe zu einem bestimmten Treuhänderbezirk ergangen ist. Es ist also die Zusammengehörigkeit mehrerer Betriebe aus irgendwelchen Gründen das Entscheidende und nicht die territoriale Zugehörigkeit eines oder mehrerer Betriebe zu einem bestimmten Wirtschaftsbezirk.

Da dieser engere sachliche Zusammenhang auch einmal auf der anderen Seite, d. h. bei der Tarifordnung des Treuhänders, in dessen Bezirk die an der

Grenze befindlichen Betriebe gelegen sind, vorliegen kann, läßt sich bei dieser Art Tarifkonkurrenz immer nur von Fall zu Fall der Vorrang der einen oder der anderen Tarifordnung bestimmen. Analog dem internationalprivatrechtlichen Grundsatz von der engsten örtlichen Verknüpfung hat dann immer diejenige Tarifordnung den Vorrang, die zu dem Einzelarbeitsverhältnis den engsten Zusammenhang besitzt.

Mit der Feststellung, daß die Tarifordnung mit der engsten sachlichen Beziehung vorgeht, ist aber noch nichts über das Schicksal der anderen Tarifordnung ausgesagt. Es ist klar, daß von einer Verdrängung der einen Tarifordnung durch die andere nur insoweit gesprochen werden kann, als sie sich im Grenzgebiet überdecken. Die Verdrängung der einen Tarifordnung bedeutet aber auch in diesem Konkurrenzfalle nicht Unwirksamkeit, sondern lediglich, daß sie bei der Entscheidung einer konkreten Einzelfrage in einem Arbeitsverhältnis nicht zur Anwendung kommt. Das ergibt sich aus dem Wesen der Normenkonkurrenz allgemein.

§ 15.

Zusammentreffen mehrerer Tarifordnungen eines Treuhänders und die Gesetzeskonkurrenz.

Die dritte Gruppe der Tarifkonkurrenz unterscheidet sich erheblich von den bisher besprochenen beiden Gruppen. Hier, wo die Tarifordnungen eines Treuhänders zusammentreffen, fehlt es an der Mehrheit der normensetzenden Stellen. Eine direkte Anwendung der Lehre von der Rangordnung der Rechtsquellen und eine analoge der Anwendung der Lehre von der Normenkollision des internationalen Privatrechts scheidet daher aus. Aber die außertarifrechtliche Normenkonkurrenz kennt auch Fälle, wo wir es mit Kollisionen von Staatswillensäußerungen zu tun haben, die der gleichen Rechtsquelle angehören. Es ist dies bei der Gesetzeskonkurrenz, wie wir sie in der Strafrechtslehre, im bürgerlichen und öffentlichen Recht kennen, der Fall. Bei dieser Art Gesetzeskonkurrenz handelt es sich um einen Tatbestand, der unter verschiedene Normen desselben Gesetzgebers, die verschiedene Rechtsfolgen herbeiführen, gebracht werden kann. Bei der Tarifkonkurrenz haben wir den gleichen Vorgang. Mehrere Tarifordnungen desselben Treuhänders erfassen als Rechtsverordnungen einen konkreten Tatbestand, das Arbeitsverhältnis. Das Zusammentreffen von Tarifordnungen eines Treuhänders ist daher als ein Unterfall der Gesetzeskonkurrenz zu bezeichnen. Mit Rücksicht darauf ist eine direkte Anwendung der nun aufzusuchenden Regeln möglich.

Es gilt der Satz, daß die Spezialvorschrift die Generalvorschrift verdrängt[33]). Die lex generalis wird durch die lex specialis ausgeschieden. Dieser Satz durchzieht unsere gesamte Rechtsordnung. Diese Lehre wird allerdings von Enneccerus angegriffen, indem er sich gegen die Behauptung wendet, daß die lex generalis in den Fällen der lex specialis schlechterdings unanwendbar sei. Es sei eine Frage der Auslegung, ob das eine Gesetz das andere ausschließe[34]). Dem ist entgegenzuhalten, daß die Frage, ob konkurrierende Gesetze nebeneinander gelten oder sich gegenseitig

33) Lent, Die Gesetzeskonkurrenz, S. 201, 208.
34) Enneccerus, Allg. Teil, 13. Bearb. v. Nipperdey, § 54a.

ausschließen, nur davon abhängt, ob es sich um das Verhältnis von lex specialis zu lex generalis handelt[35]). Dies bedarf allerdings der Auslegung und ist mitunter sehr schwierig zu entscheiden. Erfaßt ein Gesetz hauptsächlich und rechtlich den Tatbestand des Generalgesetzes, um ihm noch weitere Erfordernisse hinzuzufügen, wie z. B. bei der Viehmängelhaftung im Verhältnis zur gewöhnlichen Mängelhaftung, dann ist es ein Spezialgesetz, und die besondere Regelung geht der allgemeinen vor. Der Grund liegt darin, daß die besondere Norm den Besonderheiten des Tatbestandes mehr gerecht zu werden vermag, als die aus Gründen der Gesetzesökonomie schematisierende Generalvorschrift. Für eine nochmalige Auslegung ist kein Raum. Enneccerus sucht seinen Standpunkt[36]) an dem Beispiel der §§ 368, 371 BGB. klarzumachen, wonach der zahlende Schuldner nach § 368 Quittung und daneben noch nach § 371 Rückgabe des Schuldscheins verlangen kann. § 371 ist im Verhältnis zu § 368 die Spezialnorm; denn sie behandelt nur die Rechtslage bei Forderungen, über die ein Schuldschein ausgestellt worden ist. § 368 kommt hier aber als Generalnorm deshalb zur Anwendung, weil es in § 371 eindeutig angeordnet ist. Die Beweisführung mit § 371 BGB. ist nicht durchschlagend; denn die Erteilung einer Quittung tritt auf Grund des § 371 ein, der ausdrücklich diese Rechtsfolge vorsieht. Beweiskräftig wären Enneccerus' Ausführungen nur, wenn § 371 die Rechtsfolge der Generalvorschrift nicht enthielte, sondern sagte: „So kann der Schuldner Rückgabe des Schuldscheins verlangen" und der Schuldner dennoch eine Quittung verlangen könnte. So muß der herrschenden Lehre beigetreten werden, wonach die lex specialis immer die lex generalis verdrängt. Wir halten also für die spätere Untersuchung zweierlei fest: die lex spexialis ist die Vorschrift, die einen Ausschnitt aus dem Tatbestand der lex generalis herausgreift und daran besondere Rechtsfolgen knüpft. Sie hat Verdrängungswirkung gegenüber der lex generalis.

Ferner bleibt zu prüfen, ob noch weitere feste Regeln in der Lehre von der Gesetzeskonkurrenz nachzuweisen sind, insbesondere über das Vorgehen eines räumlich weiteren Gesetzes vor dem engeren. Einen solchen Rechtssatz gibt es nicht[38]). Ein Rechtssatz dieser Art ist zwar von Freisler[39]) und Grote[40]) einmal behauptet und mit dem im Wege der Rechtsanalogie anzuwendenden Grundsatz des Art. 13 des Gesetzes vom 11. August 1919 (Weimarer Verfassung) „Reichsrecht bricht Landesrecht" begründet worden. Anthes lehnt diese Begründung mit Recht deshalb ab, weil das Reichsrecht gegenüber dem Landesrecht nur deshalb den Vorrang hatte, weil es die stärkere, höhere Kraft besitze. Früher, als das Reich den Ländern gegenüber macht- und kraftlos war, habe dieser Satz umgekehrt Geltung gehabt: Landrecht bricht Reichsrecht. Somit ist ein Satz, daß die räumlich weitere bzw. engere Rechtsvorschrift den Vorrang vor der anderen habe, in der Lehre von der Gesetzeskonkurrenz nicht vorhanden[41]).

Wenn unter der speziellen Norm diejenige zu verstehen ist, die innerhalb des Tatbestandes der allgemeinen Norm einen besonderen Ausschnitt

35) Lent, Gesetzeskonkurrenz, S. 16.
36) Enneccerus, Allg. Teil, § 54 a.
38) Anthes, Tarifkonkurrenz, S. 166, 167.
39) Freisler, Tarifkonkurrenz, Neue Zeitschrift für ArbR. 1923, Sp. 4, 179.
40) Grote, Tarifkonkurrenz, S. 164.
41) Im Ergebnis richtig: Anthes, a.a.O., S. 167; Hueck, in Neue Zeitschr. f. ArbR., 1926, S. 390.

ergreift, so bedeutet dies für die Hauptgruppe der Tarifkonkurrenz, daß die spezielle Tarifordnung an irgendwelche Besonderheiten anknüpft, die sich im Rahmen des allgemeinen Tarifs ergeben. Daß eine solche besondere Tarifordnung unbedingt vorgeht, wird in der Wissenschaft und der Rechtsprechung anerkannt [42]). Bei der Anwendung dieses Grundsatzes soll die Untersuchung der dritten Gruppe der Tarifkonkurrenz nach den einzelnen Geltungsbereichen der Tarifordnung geführt werden.

Es wird die Ansicht vertreten [43]), daß die räumlich engere Tarifordnung der räumlich weiteren Tarifordnung vorgehe. Das folge aus dem Grundgedanken des AOG., das den Betrieb, die Betriebsgemeinschaft und ihre besondere Eigenart in den Mittelpunkt stellt und aus dem allgemeinen Prinzip des Vorranges der lex specialis vor der lex generalis. Das stehe auch nicht im Widerspruch mit dem Vorrang der Reichstarife, die räumlich am umfassendsten sind.

Das letztere ist richtig, da Reichstarife vom Sondertreuhänder erlassen werden und daher aus diesem Grunde, also ohne Rücksicht auf den räumlichen Umfang, den Vorzug haben.

Es trifft auch zu, daß das im AOG. verankerte Prinzip der Betriebsnähe und der allgemeine Gedanke der Spezialität für den Vorrang einer Tarifordnung ausschlaggebend sind.

Hieraus ist es aber m. E., falsch, zu folgern, daß nun immer die räumlich engere Tarifordnung die speziellere und betriebsnähere sei und ihr deshalb der Vorrang vor der räumlich weiteren Tarifordnung zukomme. Dies mag in manchen Fällen zutreffen. Es ist aber auch denkbar, daß einmal die räumlich weitere Tarifordnung die speziellere ist und daher den Vorrang vor der räumlich engeren Tarifordnung beanspruchen muß. Es bedarf daher immer eines Eingehens auf den einzelnen Fall, wo an Hand der sachlichen Umstände zu prüfen ist, ob die räumlich engere oder weitere Tarifordnung die speziellere ist.

Dies mag an folgendem Beispiel verdeutlicht werden: Es besteht in einer Stadt eine Tarifordnung für die Metallindustrie (Ortstarif). Daneben besteht eine Tarifordnung für die Metallindustrie des ganzen Wirtschaftsbezirks (Bezirkstarif), in der mit Rücksicht auf Belange des Vierjahresplans die Lohnfrage usw. einheitlich geregelt wird, um das Abspenstigmachen von Arbeitskräften aus anderen Betrieben zu verhindern. Wenn in dem Ortstarif die Lohnfrage mit Rücksicht auf örtliche Verhältnisse geregelt worden ist, dann ist gegenüber diesem Zweck der Gedanke der Vereinheitlichung mit dem Ziel, Gesamtinteressen zu dienen, der speziellere, so daß in diesem Falle einmal die räumlich weitere Tarifordnung den Vorrang vor der räumlich engeren hat. Es ist also immer auf den einzelnen Fall abzustellen. Der Grundsatz von Vorrang der räumlich engeren Tarifordnung gegenüber der räumlich weiteren ist daher abzulehnen.

Der persönliche Geltungsbereich tritt, wie bereits gezeigt, dann in Erscheinung, wenn die Tarifordnung auch hinsichtlich der Personen der Beschäftigten gewisse Erfordernisse aufstellt oder bestimmte Personen von der Tarifgeltung ausnimmt. Besteht daneben eine Tarifordnung für alle Beschäftigten einer Gruppe von Betrieben, so geht erstere mit ihrem engeren persönlichen Geltungsbereich der letzteren vor. Auch dies folgt aus dem allgemeinen Prinzip des Vorranges der lex specialis vor

42) Hueck-Nipperdey-Dietz, Kommentar zum AOG., § 32 B XIX 3 f.
43) Hueck, Anthes Arbeitsrecht, S. 167; Hueck-Nipperdey-Dietz, Komm. z. AOG. § 32, Anm. 236.

der lex generalis. So geht z. B. eine Tarifordnung, die nur für weibliche Angestellte gilt, der Tarifordnung, die die Arbeitsverhältnisse aller Angestellten der gleichen Gruppe von Betrieben regelt, vor.

Auf betrieblichem Geltungsbereich ist das Gleiche der Fall. Auch hier kommt eine Konkurrenz nur dadurch zustande, daß der betriebliche Geltungsbereich der einen Tarifordnung weiter ist, als der einer anderen. In einem solchen Falle geht die Tarifordnung mit dem betrieblich engeren Geltungsbereich der betrieblich weiteren Tarifordnung vor. So hat z. B. eine Tarifordnung für die Schlossereibetriebe den Vorrang vor der Tarifordnung für die Betriebe der Metallindustrie. Die betrieblich engere Tarifordnung vermag eben den Eigenarten der von ihr erfaßten Betriebe besser gerecht zu werden. Wir haben auch hier wiederum eine direkte Anwendung des allgemeinen Prinzips des Vorranges der lex specialis.

Beim Industrietarif und Fachtarif hat ebenfalls die speziellere Norm den Vorrang. Welches die speziellere ist, hängt auch hier von den Umständen des einzelnen Falles ab.

Grundsätzlich kann man sagen, daß der Industrietarif den Vorrang hat. Das ergibt sich einmal aus dem vom AOG gewünschten Prinzip der Tarifeinheit, wonach für einen ganzen Betrieb in der Regel nur eine einzige Tarifordnung Geltung haben soll[44]). Der Industrietarif ist aber in der Regel auch der speziellere gegenüber dem Fachtarif. Denn der Fachtarif stellt es grundsätzlich nur auf die Art der Beschäftigung ab, wie sie in den von ihm erfaßten Betrieben eigentümlich sind. Der Industrietarif dagegen regelt die gesamten Arbeiten des Betriebs, für den der Industrietarif erlassen ist, ohne es darauf abzustellen, ob die betr. Arbeiten ihm typisch und eigentümlich sind oder nicht. Er ist daher der betriebsnähere und damit auch der speziellere als ein Fachtarif, der seinen Geltungsbereich auch auf sog. fachfremde Betriebe, d. h. Betriebe, in denen die von ihm geregelten Arbeiten nicht typisch sind, erstreckt. Der Industrietarif hat daher als lex specialis den Vorrang.

Anders ist es aber, wenn innerhalb des Hauptbetriebes selbständige Betriebsabteilungen eingerichtet sind, die mit dem Betrieb als solchem und dem Betriebszweck nichts zu tun haben. Es muß eine räumlich und organisatorisch deutlich sich vom Hauptbetrieb abhebende Abteilung mit besonderem Betriebszweck vorliegen[45]). Das ist z. B. dann der Fall, wenn eine chemische Fabrik eine räumlich und organisatorisch selbständige Druckerei besitzt, die nicht überwiegend Arbeiten zur Herstellung von chemischen Betriebsprodukten verrichtet, sondern in der Hauptsache anderen als den Betriebszwecken dient.

Liegt eine solche selbständige Betriebsabteilung vor, die sowohl vom Geltungsbereich des Industrietarifs (in unserem Beispiel dem chemischen Tarif), wie des Fachtarifs (Buchdruckertarif) erfaßt wird, dann gilt der Fachtarif. In diesem Falle ist der Fachtarif der speziellere, nicht der Industrietarif, weil der Fachtarif die seinen Betrieben eigentümlichen Arbeiten regelt, während diese Facharbeiten der chemischen Industrie nicht betriebsnahe sind. Der Industrietarif ist von diesen Arbeiten weiter entfernt, als der Fachtarif. Deshalb gebührt in diesem Falle des Zusammentreffens von Industrie- und Fachtarif, dem letzteren der Vorrang[45]).

---

44) RAG Arb. R. Samm. Bd. 26/249; Hueck-Nipperdey-Dietz, Komm. z. AOG., § 32 Anm. 234.
45) RAG. Bd. 28/275.

Für den beruflichen Geltungsbereich gilt ebenfalls die entsprechende Anwendung des Spezialitätsgedankens. Auch hier geht die beruflich engere Tarifordnung der beruflich weiteren vor. So hat z. B. eine Tarifordnung für die Modellschreiner in der Metallindustrie vor der Tarifordnung für die Schreiner in der gleichen Industrie den Vorrang.

SCHLUSS.

§ 16.

Zusammenfassung der Ergebnisse.

Die besprochenen, aus allgemeinen Rechtsgrundsätzen gewonnenen Lösungsmöglichkeiten geben eine Antwort auf die im Rahmen der Abhandlung erörterten Fälle. Die gewonnenen Ergebnisse sind, wie folgt, zusammenzufassen.

I.

Durch das Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit, das Gesetz zur Ordnung der Arbeit in öffentlichen Verwaltungen und Betrieben und das Gesetz über die Heimarbeit wird dem Bezirkstreuhänder und dem Sondertreuhänder die Befugnis zum Erlaß von Tarifordnungen, also zur Schaffung von Rechtsnormen gegeben. Infolgedessen ist in Konkurrenzfällen in erster Linie der Wille des Treuhänders ausschlaggebend.

II.

Es kann immer nur eine Tarifordnung auf ein Einzelarbeitsverhältnis Anwendung finden. Entscheidung von Tarifkonkurrenz bedeutet somit, die allein anzuwendende Tarifordnung unter mehreren zu bestimmen.

III.

Die Tarifordnung des Sondertreuhänders geht der Tarifordnung des Reichstreuhänders vor.

IV.

Beim Zusammentreffen von Tarifordnungen mehrerer Reichstreuhänder hat diejenige Tarifordnung den Vorrang, zu der das Arbeitsverhältnis den engsten sachlichen Zusammenhang aufweist. Dieser Zusammenhang ist aus den Umständen des einzelnen Falles festzustellen.

V.

Beim Zusammentreffen von Tarifordnungen eines Treuhänders geht die speziellere der allgemeinen Tarifordnung vor.

VI.

Die früheren Tarifverträge unterliegen bei der Behandlung von Tarifkonkurrenzen den gleichen Grundsätzen, da sie als Tarifordnungen weitergelten.

Lebenslauf.

Ich, Heinrich Haaß, bin am 4. September 1909 in Zürich als Sohn des Apothekers Dr. phil. Everhard Haaß und seiner Ehefrau Frieda geb. Sterchi geboren. Ostern 1921 wurde ich in die Sexta des Humanistischen Gymnasiums zu Wiesbaden aufgenommen, wo ich am 27. Februar 1930 die Reifeprüfung ablegte. Darauf studierte ich in München und Bonn Rechtswissenschaft.

Am 10. Mai 1935 bestand ich am Oberlandesgericht in Köln das Referendarexamen, anschließend begann ich meinen juristischen Vorbereitungsdienst.